

## PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Andi Triyanti Musdalifah<sup>1</sup>, Ahmad Firman<sup>2</sup>, Harlindah Harniati Arfan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Pasca Sarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

Email: [anditriyantimusdalifah@gmail.com](mailto:anditriyantimusdalifah@gmail.com), [a\\_firman25@yahoo.com](mailto:a_firman25@yahoo.com), harlindah@stienobel-indonesia.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis : 1) Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. 2) Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. 3) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey. Penelitian dilakukan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Juli 2020 sampai Agustus 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 41 orang. Sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi, dengan teknik pengambilan sampel adalah Total sampling, (sensus) sebanyak 41 orang pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda (*multiple regression analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, dengan masing-masing nilai  $t_{hitung} 2,593 > t_{tabel} 2,026$ ., nilai  $t_{hitung} 2,924 > t_{tabel} 2,026$ ., dan nilai  $t_{hitung} 2,460 > t_{tabel} 2,026$ . 2) Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 31,011, lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,86$ . Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) faktor kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja secara simultan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 71,5% sedangkan sisanya 28,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. 3) Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja, maka Disiplin Kerja ( $X_2$ ) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

**Kata Kunci** : Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Kinerja Pegawai

### Abstract

*This study aims to analyze: 1) The effect of job satisfaction, work discipline and work ethic partially on employee performance at the Regional Personnel, Education and Training Agency of the Selayar Islands Regency. 2) The effect of job satisfaction, work discipline and work ethic simultaneously on employee performance at the Regional Civil Service, Education and Training Agency of Selayar Islands Regency. 3) The variable that most dominantly influences the performance of employees at the Regional Personnel, Education and Training Agency of Selayar Islands Regency.*

*This research design using survey research. The research was conducted at the Regional Personnel, Education and Training Agency of the Selayar Islands Regency. When the research was conducted from July 2020 to August 2020. The population in this study were all employees of the Regional Civil Service, Education and Training Agency of the Selayar Islands Regency, totaling 41 people. The sample used is the entire population, with the sampling technique is total sampling, (census) as many as 41 employees of the Regional Personnel, Education and Training Agency of the Selayar Islands Regency. The data analysis technique used multiple regression analysis.*

The results showed that: 1) There was an effect of job satisfaction, work discipline and work ethic partially on the performance of employees at the Regional Personnel, Education and Training Agency of Selayar Islands Regency, with each  $t_{count} 2.593 > t_{table} 2.026$ .,  $T_{count} 2.924 > t_{table} 2.026$ ., and  $t_{count} value 2,460 > t_{table} 2,026$ . 2) From the results of the  $F$  test or testing simultaneously shows that  $F_{count}$  is 31.011, greater than  $F_{table} = 2.86$ . The results of the analysis show that the independent / independent variable ( $X$ ) factor of job satisfaction, work discipline and work ethic simultaneously has a significant effect on the performance of the employees of the Regional Personnel, Education and Training Agency of Selayar Islands Regency by 71.5% while the remaining 28.5% is influenced by other variables not included in this study. 3) From the research also obtained the answer that among job satisfaction, work discipline and work ethic, the work discipline ( $X_2$ ) is the most dominant factor influencing the employee performance of the Regional Personnel, Education and Training Agency of the Selayar Islands Regency.

**Keywords:** Job Satisfaction, Work Discipline, Work Ethic and Employee Performance

## PENDAHULUAN

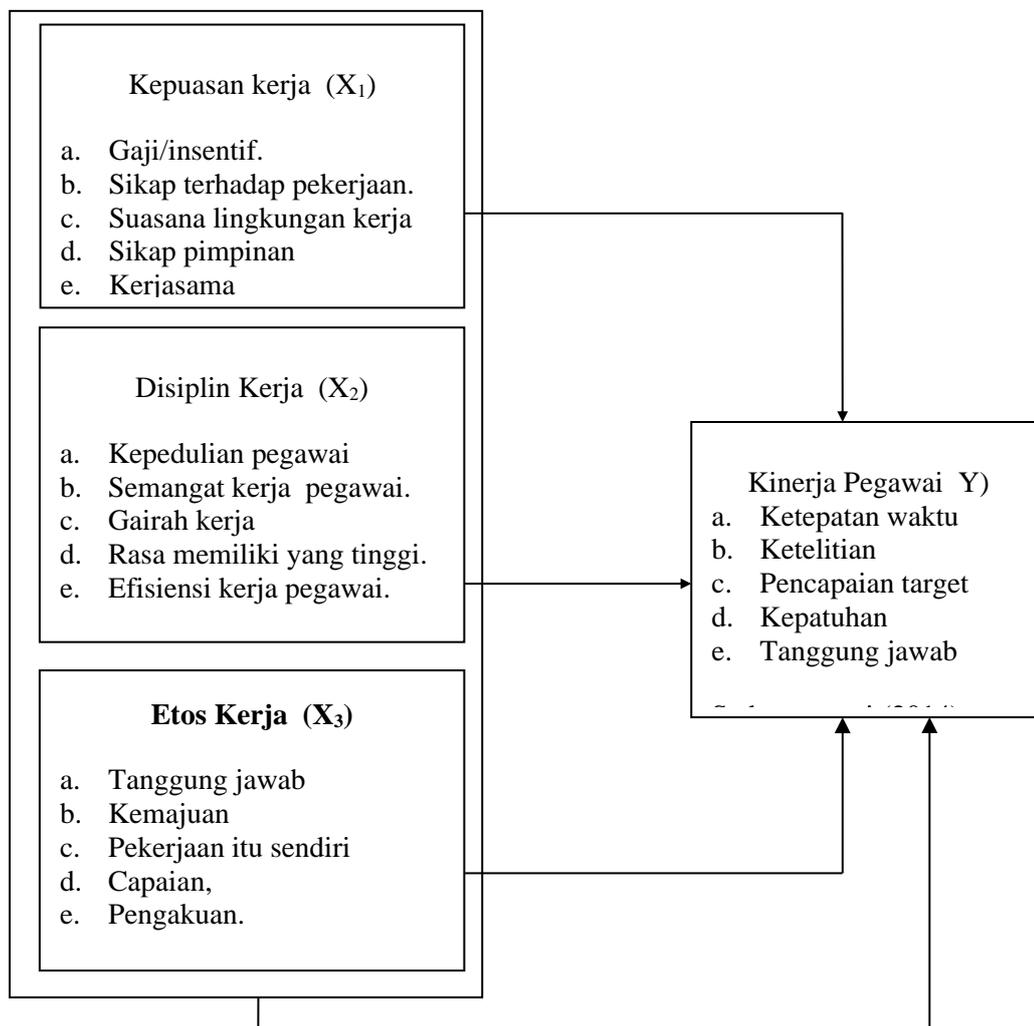
Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari kesadaran yang muncul dari dalam diri pegawai tanpa ada paksaan untuk mengikuti peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Setiap organisasi umumnya menginginkan agar pegawai yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan baik tertulis maupun tidak tertulis agar pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja dapat lebih ditingkatkan. Fenomena disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dapat dilihat dari pegawai kurang bersemangat dalam bekerja sehingga hasilnya tidak sesuai seperti yang diharapkan, rasa kepedulian pegawai yang rendah sehingga sebagian peralatan kantor kurang dirawat dengan baik dan pegawai kurang disiplin dalam menjalankan pekerjaan, seperti: pegawai masih suka tidak masuk kerja dan suka terlambat mengabsen masuk pada mesin elektrik diatas pukul 09.00 Wib. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kondisi-kondisi inilah yang mempengaruhi kinerja lembaga ini sehingga penulis tertarik untuk meneliti apa yang terjadi dengan kinerja di lembaga ini yang begitu buruk. Penulis tertarik untuk melihat lebih jauh dan seberapa besar motivasi, tingkat kepuasan dan disiplin kerja yang terjadi di lembaga ini yang kemudian mempengaruhi kinerja secara keseluruhan di lembaga ini. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka pokok-pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar ?
2. Apakah kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar ?
3. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar?
  - a. Konsep kepuasan kerja  
Menurut Robbins (2010), bahwa "kepuasan kerja adalah sikap umum individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan pimpinan, mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standart kinerja, dan hidup dengan suasana kerja yang ideal".

- b. Konsep disiplin kerja  
Menurut Sedarmayanti (2012), disiplin adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang ditetapkan organisasi. Disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan kerja pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Konsep etos kerja  
Sinamo (2015) menyatakan bahwa "etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kedadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai; termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya".
- d. Konsep kinerja  
Rivai dan Fawzi (2011) menyatakan bahwa, "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika".

**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**



## HIPOTESIS PENELITIAN

1. Kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Variabel kepuasan kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

## METODE PENELITIAN

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi.

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

a = konstanta

X<sub>1</sub> = Kepuasan kerja

X<sub>2</sub> = Disiplin kerja

X<sub>3</sub> = Etos kerja

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

### Pendekatan, tempat dan waktu penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Mei 2020 sampai Juni 2020.

### Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 67 orang. Sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) sebanyak 67 orang pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Deskripsi Responden

Secara umum jumlah pegawai yang ada di BKPPD Kabupaten Kepulauan Selayar berjumlah 41 orang dan dari hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa dari jumlah

tersebut berdasarkan jenis kelamin terdapat 21 orang berjenis kelamin perempuan atau 51,2 % dan sisianya 20 orang atau 48,88 % berjenis kelamin laki-laki. Menurut kelompok usia, diperoleh data bahwa kelompok usia yang paling banyak adalah antara usia 46-50 tahun dengan jumlah 11 orang responden atau 26,8 % sedangkan kelompok usia yang paling sedikit jumlahnya yaitu usia diatas 50 tahun yang berjumlah 4 orang atau 9,8 %. Dari pengelompokan responden menurut usia maka usia termuda 24 tahun dan usia tertua 55 tahun. Ditilik dari masa kerja, maka masa kerja antara 16-20 tahun yang paling banyak jumlahnya yaitu 17 orang atau 41,5 % dan masa kerja dibawah 10 tahun yang paling sedikit jumlahnya yaitu 5 orang atau 12,2 %.

**b. Validitas dan Reliabilitas**

Hasil pengujian validitas terhadap keempat variabel yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja, etos kerja dan kinerja pegawai dengan program SPSS 23.0. dinyatakan sah atau valid karena diperoleh masing-masing nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,30 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sementara untuk uji realibilitas dengan menggunakan Cronbach's Alpha reliability > 0,60, pengukuran dinyatakan reliabel karena masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

**c. Uji Normalitas**

Dari hasil uji normalitas data residual dengan Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai Asymp.Sig (2-tailed) 0,232 lebih besar dari 0,005 dapat disimpulkan bahwa data terdistriusi normal.

**d. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data SPSS ver. 22 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 1. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 1 : Hasil uji multikolinearitas

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.023	2.228		.459	.649		
	X1	.369	.142	.327	2.593	.014	.483	2.069
	X2	.276	.094	.323	2.924	.006	.630	1.588
	X3	.321	.131	.335	2.460	.019	.415	2.409

a. Dependent Variable: Y

**e. Uji Autokorelasi**

merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa

dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan SPSS ver. 23 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 1,490 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 2 : Hasil uji autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.846 <sup>a</sup>	.715	.692	1.403	1.490

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data SPSS ver. 23 maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 3 : Hasil perhitungan regresi

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.023	2.228		.459	.649		
	X1	.369	.142	.327	2.593	.014	.483	2.069
	X2	.276	.094	.323	2.924	.006	.630	1.588
	X3	.321	.131	.335	2.460	.019	.415	2.409

a. Dependent Variable: Y

#### f. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS ver. 23 yang tertuang dalam Tabel 5.13 berikut :

Tabel 4 : Hasil uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.023	2.228		.459	.649		
	X1	.369	.142	.327	2.593	.014	.483	2.069
	X2	.276	.094	.323	2.924	.006	.630	1.588
	X3	.321	.131	.335	2.460	.019	.415	2.409

a. Dependent Variable: Y

**g. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)**

Uji F berfungsi untuk menguji variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 23 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.14. berikut :

Tabel 5 : Hasil uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183.227	3	61.076	31.011	.000 <sup>b</sup>
	Residual	72.870	37	1.969		
	Total	256.098	40			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

**h. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)**

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 6 : Hasil uji beta

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.023	2.228		.459	.649		
	X1	.369	.142	.327	2.593	.014	.483	2.069
	X2	.276	.094	.323	2.924	.006	.630	1.588
	X3	.321	.131	.335	2.460	.019	.415	2.409

a. Dependent Variable: Y

**PEMBAHASAN**

**a. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan tabel output SPSS Coefficients diatas diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel Kepuasan Kerja (X1) adalah sebesar 0,014. Karena nilai Sig. 0,014 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ha atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dari perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 23 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel Kepuasan Kerja (X1) adalah sebesar 2,593 dengan tingkat

signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas 37, ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 2,026. Karena nilai  $t_{hitung} 2,593 > t_{tabel} 2,026$  berarti variabel Kepuasan Kerja (X1) signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

#### **b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji t berdasarkan output SPSS Coefficients diketahui nilai signifikan (Sig) variabel Disiplin Kerja (X2) adalah sebesar 0,006. Karena nilai Sig. 0,006 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dari perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 23 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel Disiplin Kerja (X2) adalah sebesar 2,924 dengan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas 37, ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 2,026. Karena nilai  $t_{hitung} 2,924 > t_{tabel} 2,026$  berarti variabel Disiplin Kerja (X2) signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

#### **c. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan output SPSS "Coefficients" diperoleh signifikan (Sig) variabel Etos Kerja (X3) sebesar 0,019. Hal ini menyimpulkan bahwa  $H_a$  atau hipotesis pertama diterima karena Sig 0,019 < probabilitas 0,05, artinya variabel Etos Kerja (X3) secara parsial mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y).

Dari tabel hasil uji t dengan menggunakan SPSS ver.23 diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel Etos Kerja (X3) sebesar 2,460 >  $t_{tabel} 2,026$  berarti variabel Etos Kerja (X3) signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

#### **d. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji F menggunakan SPSS ver. 23 diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 31,011 dengan signifikan (Sig) 0,000. Oleh karena  $F_{hitung} 31,011 > F_{tabel} 2,86$ , berarti variabel Kepuasan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Etos Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, atau dapat dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### **e. Variabel yang paling Dominan terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil uji Beta diketahui variabel Etos Kerja (X3) menunjukkan koefisien beta standardized tertinggi dibandingkan variabel lainnya, yaitu sebesar 0.335. Semakin Beta menjauhi nol (0), semakin dominan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja (X3) yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### **KESIMPULAN**

1. Terdapat pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, dengan masing-masing nilai  $t_{hitung} 2,593 > t_{tabel} 2,026$ ., nilai  $t_{hitung} 2,924 > t_{tabel} 2,026$ ., dan nilai  $t_{hitung} 2,460 > t_{tabel} 2,026$ .
2. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 31,011, lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,86$ . Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) faktor kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian,

Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 71,5% sedangkan sisanya 28,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3. Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja, maka Etos Kerja ( $X_3$ ) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

#### SARAN

1. Perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dan disiplin kerja pegawai serta etos kerja adalah memberikan layanan pengetahuan kepada para pegawai tentang etos kerja, sistem kerja, standar kerja, dan beban kerja agar pegawai tetap memahami tugas pokok dan fungsi jabatan yang didudukinya walaupun ada perubahan-perubahan cara kerja, sistem kerja. Sehingga pekerjaan tetap bisa diselesaikan sesuai dengan target dan rencana yang diharapkan.
2. Organisasi hendaknya memperhatikan indikator-indikator kepuasan kerja, seperti berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai dan kepentingan semua pegawai dengan memberikan pelatihan keterampilan dan disiplin kerja untuk memberi perhatian pada masalah secara detail. Hal tersebut dilakukan untuk menjaga hasil kerja pegawai yang telah baik tetap terjaga atau bahkan dapat meningkat secara kualitas dan medisiplin kerja pegawai dalam berusaha mencari penyebab terjadinya permasalahan untuk menyelesaikan permasalahan kerja yang terjadi.
3. Organisasi juga perlu membuat tolok ukur/ penilaian kinerja individu pegawai yang jelas setiap tahunnya, dimana kinerja tersebut meliputi kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian yang dimiliki oleh setiap pegawai. Adanya tolok ukur yang jelas diharapkan pegawai akan terpacu untuk berprestasi dengan bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kualitas kerja yang diinginkan organisasi, dapat bekerja tepat waktu walaupun tanpa pengawasan dari atasan, dapat memanfaatkan fasilitas kerja yang ada dan menjadi pegawai yang tetap berusaha mandiri walaupun mengalami kesulitan dalam bekerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2012. *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V, Jakarta, Penerbit Rineka Cipta.
- As'ad, M, 2013. *Psikologi Industri Seri Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Yogyakarta, Penerbit Liberty.
- Buhler, Patricia, 2012, *Alpha Teach Yourself Management Skills*, Edisi Pertama, Diterjemahkan oleh Sugeng Haryanto, Sukono Mukidi, dan M. Rudi Atmoko, Jakarta, Prenada.
- Davis, Keith, 2012. *Fundamental Organization Behavior*, Diterjemahkan Agus Dharma, Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Dessler, Gary, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit Prenhallindo.
- Fathoni, Abdurrahmad, 2010. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Jakarta, Penerbit PT Rineka Cipta.
- Gouzaly, Saydam, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Gunung Agung.

- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani, 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kesebelas, Yogyakarta, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Heidjrachman dan Suad, Husnan, 2012. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Hernowo, Narmodo, 2013. "Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri", *Journal Daya Saing.pdf*, Diakses Mei 2015.
- Herzberg, Frederick. 2011. Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed
- Hasibuan, Melayu SP, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Ikhwansyah, 2014. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Medan", Tesis, Program Studi Ilmu Manajemen Sekolah Pascasarjana USU, Medan (Tidak dipublikasikan).
- Kuswadi, 2012. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*, Penerbit PT Elex Media Jakarta, Komputindo.
- Listianto, Bambang, 2012. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)", *Journal Daya Saing.pdf*, Diakses Mei 2015.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Syafri dan Hubeis, Aida Vitalaya, 2012. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manuasia*, Bogor, Penerbit: Galia IndonEisa.
- Mathis, Robert L dan H.Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I, Edisi Pertama, Jakarta, Salemba Empat.
- Muslim, 2010. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Lhokseumawe", *Tesis*, Program Studi Ilmu Manajemen Sekolah Pascasarjana USU, Medan (Tidak dipublikasikan).
- Rivai, Veithzal dan Fawzi Ahmad Mohd Basri, 2011. *Performance Appraisal*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, 2010. *Perilaku Organisasi*, Jilid Kedua, Edisi Kesepuluh, Jakarta, Penerbit Prenhallindo.

- \_\_\_\_\_, 2010. *Manajemen*, Jilid Kedua, Edisi Kesepuluh, Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera, Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Santoso Budi, Purbayu dan Anshari, 2012. *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excell & SPSS*, Jakarta, Penerbit Andi.
- Sastrohadiwiryono, S. B, 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, 2014. *Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Pertama, Bandung, Refika Aditama.
- Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta, Penerbit Kencana Prenada Media.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Umar, Husein, 2011. *Metode Riset Bisnis*, Cetakan Pertama, Jakarta, Penerbit PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*, Jakarta Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.