

**PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS
KETENAGAKERJAAN DI KABUPATEN SITUBONDO**

Fernandi Aryudha

fernandi.aryudha33@gmail.com

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Ika Wahyuni

ika.wahyuni@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Lusiana Tulhusnah

Lusiana_tulhusnah@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze and test the influence of work ethic, work discipline and leadership on employee performance through job satisfaction. The sampling technique is determined by Non-Probability Sampling using Total Sampling or saturated samples. Data analysis and hypothesis testing in this research used the Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM).

The results of the direct influence hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application, show that work ethic and work discipline have a significant effect on job satisfaction, leadership has a positive but not significant effect on job satisfaction, work ethic has a negative but not significant effect on performance, work discipline has a positive but not significant effect. significant effect on employee performance, leadership has a significant effect on employee performance, job satisfaction has a significant effect on employee performance. The results of indirect hypothesis testing show that the work ethic variable on employee performance through job satisfaction has a positive but not significant effect, work discipline on employee performance through job satisfaction has a positive but not significant effect and leadership on employee performance through job satisfaction has a positive but not significant effect.

Keywords: Work ethic, work discipline, leadership, job satisfaction, employee performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor penting untuk mencapai tujuan perusahaan. SDM ialah metode dengan menangani permasalahan diantaranya ruang lingkup pegawai, pimpinan serta tenaga kerja agar bisa mendukung kegiatan perusahaan dengan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena, organisasi sangat membutuhkan tenaga kerja yang profesional, keterampilan dan mempunyai pengetahuan yang tinggi serta mau bekerja keras dan memiliki target sehingga memberikan kontribusi kinerja pegawai dengan optimal. Menurut Hasibuan

(2016:10) “SDM merupakan ilmu dan seni mengelola keterkaitan dan proses tugas pegawai yang dapat berkontribusi secara efektif untuk tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat”.

Darodjat (2015:77) menyatakan bahwa “Etos kerja mempengaruhi terhadap kinerja pegawai yang bekerja di setiap perusahaan”. Etos kerja adalah seperangkat sikap positif dan motivasi yang mendorongnya ciri-ciri utama inti etos. Gagasan dasar, kebiasaan, pandangan, tingkah laku, kepercayaan serta standart yang bisa

digunakan oleh setiap karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya

Sutrisno (2016:89) mengatakan bahwa “Disiplin karyawan merupakan tindakan seseorang karena peraturan, tata cara kerja atau disiplin yang ada merupakan sikap, perilaku dan aktivitas dengan aturan yang tertulis maupun tidak tertulis dari organisasi”. SDM sangat penting untuk perusahaan agar semakin baik disiplin karyawan maka semangat untuk bekerja dan juga semakin tinggi prestasi yang dicapai. Oleh karena itu tanpa disiplin kerja yang tinggi disuatu perusahaan maka tidak akan berkembang dengan memperoleh apa yang di inginkan tercapai.

Kepemimpinan ialah sebuah kekuatan atau keahlian yang ada di diri seorang pemimpin untuk mengendalikan, menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Tujuan dari sikap kepemimpinan adalah untuk mencapai sebuah target dibidang pekerjaannya pasti ada target yang ingin dengan adanya target-target yang sudah ditentukan maka akan terlaksana dengan adanya sikap pimpinan. Menurut Sutrisno (2016:218) “Kepemimpinan merupakan proses mengendalikan serta mempengaruhi kegiatan yang berhubungan pada tugas anggota kelompok”.

Menurut Mulyadi (2015:63) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dijalankan seorang karyawan secara kualitas serta kuantitas yang sesuai terhadap kewajiban dan tanggung jawabnya”. Oleh karena itu, kinerja adalah kemauan individu atau sekelompok orang dalam melaksanakan atau

melaksanakan secara sempurna suatu aktivitas yang sesuai dengan tanggung jawab sehingga mencapai hasil yang diinginkan.

Dinas ketenagakerjaan merupakan lembaga pemerintah yang berfungsi untuk membimbing, mengarahkan, dan pengawasan dibidang ketenagakerjaan serta dapat memberikan pelatihan bagi calon pekerja supaya mempunyai kemampuan atau bakat yang sesuai terhadap permintaan para pencari tenaga kerja dengan memberikan peluang kerja secara luas. Penyelesaian masalah antara masyarakat di sekitar situbondo yang membutuhkan pelayanan penempatan kerja dan untuk memberikan informasi bursa kerja. Sehingga menunjukkan bahwa observasi yang dijalankan oleh peneliti ialah tingkat kinerja yang belum optimal di tunjukkannya indikator kinerja yang belum terealisasikan.

Sehingga peneliti memperoleh fenomena penelitian yaitu kurangnya efisiensi karyawan untuk melakukan kewajiban utama dan fungsinya. Salah satunya kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan bahwa yang menjadi penyebab kinerja kurang maksimal karena etos kerja yang pasif, terjadinya hubungan yang kurang baik terhadap sesama karyawan dan adanya karyawan yang tidak sesuai dengan keahliannya mengakibatkan tidak efisien dalam menjalankan kewajibannya. Hal ini karena belum optimalnya kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.serta kedisiplinan yang tidak terlaksana dengan baik, karena karyawan datang ke kantor tidak

tepat waktu sesuai jadwal yang sudah ditentukan dan adanya karyawan yang sering menunda-nunda tugas pekerjaannya sehingga mengakibatkan tidak efektif dalam bekerja dan kepemimpinan sudah terlaksana dengan baik dengan bertindak tegas serta bertanggung jawab dalam mengambil keputusan terhadap bawahannya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Etos kerja

Etos kerja yaitu sikap kepribadian, watak dan karakter. Sikap tersebut bukan hanya dimiliki seseorang, akan tetapi bisa dimiliki oleh sekelompok atau masyarakat secara keseluruhan. Dalam istilah etos disebut etika dan etiket yang berhubungan dengan baik atau buruk (moral) maka etos mengandung semangat yang kuat dalam menyempurnakan tugasnya dengan maksimal dan berusaha untuk mencapai kinerja yang optimal. Mulyadi (2012:92) menyatakan bahwa “Etos kerja adalah jiwa dan semangat kerja yang dapat mempengaruhi pandangan pada suatu pekerjaan”. Menurut Salamun (2017:16) bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat mengukur etos kerja, antara lain ialah:

- 1) Kerja Keras
- 2) Disiplin
- 3) Jujur
- 4) Tanggung jawab

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:193) “Disiplin kerja ialah kesadaran dan kemauan karyawan

dengan mentaati seluruh peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku”. Karyawan termotivasi dalam mematuhi semua aturan dalam menjalankan kewajiban, baik disengaja maupun tertekan. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pegawai yang sering datang dan pulang pada waktunya, menyelesaikan segala pekerjaannya dengan baik, serta mentaati setiap aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Peraturan begitu penting dengan memberikan pengarahan serta pelatihan kepada karyawan untuk melaksanakan peraturan di perusahaan. Adapun Indikator Disiplin kerja Menurut Sutrisno (2016:89) ialah :

- 1) Ketepatan Waktu
- 2) Tanggung Jawab Yang Tinggi
- 3) Ketaatan Terhadap Peraturan Kantor
- 4) Menggunakan Peralatan Kantor Yang baik

Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan penting dalam organisasi. Hal ini dikarenakan kepemimpinan adalah orang yang menggerakkan dan mengarahkan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Seorang kepemimpinan dapat dimengerti semua tindakan bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi untuk memberikan pengabdian dan partisipasi yang efektif dan efisien dalam organisasi. Dengan kata lain, kualitas kepemimpinan menentukan berhasil tidaknya upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2019:213) “Kepemimpinan merupakan proses aktivitas individu

dengan menggerakkan orang lain dalam memimpin, membina dan mengajak orang lain dalam melaksanakan sesuatu sehingga tercapainya hasil yang diinginkan”. Adapun Indikator menurut Kartono (2014:159) sebagai berikut:

- 1) Kemampuan Mengambil Keputusan
- 2) Kemampuan Memotivasi
- 3) Kemampuan Komunikasi
- 4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan
- 5) Tanggung Jawab

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019:74) “Kepuasan kerja ialah tentang perilaku karyawan atas pekerjaannya, termasuk hubungan interpersonal antar karyawan, imbalan yang diterima serta faktor fisik dan psikologis yang berkaitan dengan pekerjaan”. Sikap pekerjaan tersebut ialah hasil dari berbagai sikap seseorang terhadap aspek pekerjaan, menyesuaikan diri seseorang, serta berkaitan dengan sosial individu diluar pekerjaan maka terbentuklah perilaku seseorang terhadap pekerjaan yang telah dihadapi. Istilah kepuasan mengacu pada perilaku seseorang terhadap pekerjaannya, maka dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai perilaku yang positif dalam pekerjaannya. Badeni (2017:43) mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja karyawan merupakan perilaku individu dalam pekerjaannya dan berupa perilaku positif atau negatif”.

Menurut Afandi (2018:82) Adapun Indikator Kepuasan kerja ialah sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan
- 2) Upah

- 3) Promosi
- 4) Pengawas
- 5) Rekan kerja

Kinerja karyawan

Menurut Bintoro (2017:106) “Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja sebagai kualitas yang dicapai seseorang pegawai untuk menjalankan fungsinya yang sesuai kewajiban yang diberikan kepadanya”. Agar perusahaan berfungsi secara efektif, maka karyawan harus melakukan lebih dari tugas formal untuk berkontribusi secara sukarela dan mengambil tindakan inovatif, bahkan jika seseorang dibujuk atau tergoda untuk bergabung sebaiknya tetap didalam organisasi.

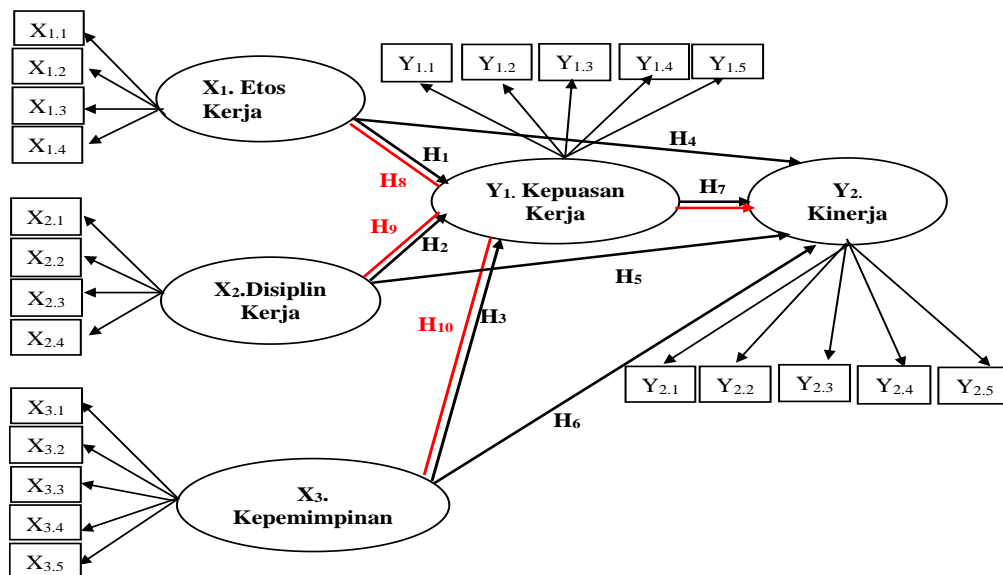
Menurut Afandi (2018:83) mengatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh individu didalam perusahaan sesuai petunjuk serta tanggung jawab masing-masing dengan usaha untuk menjalankan tujuan perusahaan jangan melanggar hukum dan berkarakter tidak etis”. Dari definisi di atas akan disimpulkan bahwa kinerja SDM ialah hasil kerja baik itu secara kualitas atau kuantitas yang dicapai SDM kurun waktu tertentu dengan menjalankan kewajibannya sebagai tanggung jawab yang telah disampaikan kepadanya dan sehingga bisa menciptakan tujuan perusahaan dengan optimal. Menurut Bangun (2012:233) Indikator Kinerja ialah sebagai berikut:

- 1) Jumlah Pekerjaan
- 2) Kualitas Pekerjaan
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan Kerja Sama

Kerangka Konseptual

Dalam penelitian kuantitatif, kerangka konseptual adalah kerangka konsep untuk menemukan jawaban-jawaban ilmiah atas pertanyaan penelitian yang menerangkan mengenai variabel, berkaitan antar variabel secara teoritis yang berkaitan dengan hasil penelitian yang sebelumnya dan dapat diuji kebenarannya secara empiris. Sugiyono (2019:60) mengemukakan bahwa “Kerangka konseptual adalah

acuan konseptual mengenai suatu teori yang berkaitan tentang berbagai aspek yang sudah diidentifikasi dalam persoalan yang begitu penting”. Kerangka konseptual berguna dengan menerangkan panjang dan lebar mengenai masalah yang dapat dibicarakan serta berkaitan terhadap variabel bebas serta variabel terikat. Berikut ini merupakan kerangka konseptual penelitian yang disusun pada Gambar 1 berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

- H₁: Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
- H₂: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
- H₃: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
- H₄: Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan;

- H₅: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan;
- H₆: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan;
- H₇: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan;
- H₈: Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan kerja;

- H₉: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan kerja;
- H₁₀: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan kerja.

III. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ialah proses mengumpulkan dan analisis data penelitian. Menurut Soegeng dalam Tahir (2011:51) "Rancangan penelitian ialah terdiri dari metode penelitian yang disusun secara efisien sesuai tujuan penelitian untuk menjamin keakuratan data yang diperoleh". Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif.

Tempat dan Waktu Penelitian

Waktu ini dilakukan selama 3 bulan ialah pada bulan Maret sampai bulan Mei 2024. Tempat penelitian ini dilaksanakan Pada Dinas Ketenagakerjaan Di Kabupaten Situbondo yang bertempat di Jl. PB Sudirman, Karangasem, Patokan, Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:126) "Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas: subjek yang memiliki kuantitas serta sifat yang di tetapkan pada peneliti dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya". Pada penelitian ini populasi yang dipilih Pada Dinas Ketenagakerjaan adalah seluruh karyawan dengan jumlah 36 orang karyawan (selain pimpinan). Menurut Sugiyono (2019:127)

"Sampel ialah faktor dari jumlah dan karakteristik dengan mempunyai populasi". Metode pengambilan sampel yang telah dipergunakan pada penelitian ialah *non-probability* untuk menggunakan teknik *sampling* Jenuh".

Menurut Sugiyono (2014:85) "*Sampling* jenuh merupakan teknik pemilihan sampel pada setiap anggota populasi yang menggunakan pada sampel". Penelitian ini sampel yang telah digunakan seluruh karyawan Dinas Ketenagakerjaan dengan jumlah karyawan pada tahun 2024 ialah sejumlah 36 karyawan (selain pimpinan).

Metode Analisis Data

Sehubungan dengan persoalan yang disampaikan sebelumnya, sehingga bisa dilakukan menganalisa mengikuti data yang didapatkan untuk dipergunakan untuk peralatan analisis sebagai berikut:

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah karyawan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo yang berjumlah 36 orang selain Pimpinan.

Uji Validitas Konvergen

Convergent validity mengukur apakah seperangkat indikator mewakili satu variabel laten dan mendasari variabel laten tersebut (Sarwono dan Nanmawati, 2015). *Convergent validity* didapatkan dengan melihat nilai *average variance extracted* (AVE) dan nilai *outer loading* dari setiap indikator (Sholihin dan Ratmono, 2013).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach alpha*. Instrumen penelitian ini dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,70. (Sholihin dan Ratmono, 2013:92) dan indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel bila mencapai *composive reliability* di atas 0,70 (Sarwono dan Narimawati, 2015)..

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat *Collinierity Statistics* (VIF) pada “*Inner VIF Values*” pada hasil analisis aplikasi *partial least square Smart PLS 3.0*. Pada Aplikasi *Smart PLS 3.0* dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik “Multikolinieritas” apabila nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) $\leq 5,00$, namun apabila nilai VIF $> 5,00$ maka melanggar asumsi Multikolinieritas, yang artinya antar variabel bebas saling mempengaruhi (angka berwarna merah). Berdasarkan hasil analisis diatas menunjukkan bahwa Etos kerja, Disiplin kerja dan Kepemimpinan saling berkorelasi dalam mempengaruhi Kepuasan kerja (VIF $<5,00$), artinya tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik multikolinieritas. Disamping itu Etos kerja, Disiplin kerja, Kepemimpinan dan Kepuasan kerja juga saling berkorelasi dalam memengaruhi Kinerja karyawan (VIF $<5,00$), hal ini juga menunjukkan tidak terjadi

pelanggaran asumsi klasik multikolinieritas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil temuan berdasarkan olah data statistik menunjukkan bahwa variabel bebas saling berkorelasi baik dalam mempengaruhi Kepuasan kerja dalam mempengaruhi Kinerja karyawan.

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing data penelitian tiap variabel berdistribusi normal atau tidak, dalam arti distribusi data tidak menjauhi nilai tengah (median) yang berakibat pada penyimpangan (*Standart deviation*) yang tinggi. Dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada dalam rentang $2,58 < CR < 2,58$.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji GOF (*goodness of fit*) pada prinsipnya bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah distribusi data dari sampel mengikuti sebuah distribusi teoritis tertentu ataukah tidak. Pada uji *Smart PLS 3.0*, uji ini menggunakan tiga ukuran *fit* model yaitu **SRMR** (*Standardized Root Mean Square Residual*), **Chi-Square** dan **NFI** (*Normal Fit Indeks*). Model penelitian dikatakan *fit* artinya konsep model struktural yang dibangun di dalam penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan, sehingga hasil penelitian bisa diterima baik dari segi teoritis maupun praktis.

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi dilakukan untuk menguji hubungan

antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Uji ini dapat diketahui melalui nilai *R-Square Adjusted* untuk variabel *independent* lebih dari dua. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Berdasarkan Tabel tersebut, dapat diartikan bahwa :

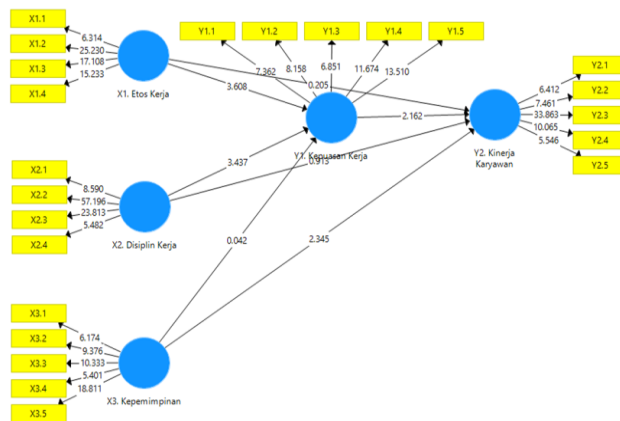
- a. Variabel Etos Kerja (X_1) Disiplin Kerja (X_2) dan Kepemimpinan (X_3) mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y_1) sebesar 0.69 (69%) dengan pengaruh tinggi sedangkan sisanya 31%

dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

- b. Variabel Etos Kerja (X_1) Disiplin Kerja (X_2) dan Kepemimpinan (X_3) mempengaruhi Kinerja karyawan (Y_2) sebesar 0,52 (52%) dengan pengaruh tinggi sedangkan sisanya 48% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis Smart PLS (*partial least square*) tersebut selanjutnya dibuat persamaan struktural sebagai berikut :



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

Pembahasan

1. Pengaruh Etos kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis pertama mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,450), Nilai *T-Statistic* yaitu 3.608 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 (<0,05). Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan **H₁ diterima**, maka jika Etos kerja meningkat maka Kepuasan kerja akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya jika

Etos kerja menurun maka Kepuasan kerja juga akan menurun. Etos kerja seorang karyawan memiliki semangat/motivasi dalam menjalankan tugas-tugasnya yang diberikan pada pimpinan agar dapat diselesaikan tepat waktu. Hal ini akan menciptakan keterampilan didalam pekerjaannya, jika lingkungan yang nyaman mendorong para karyawannya memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya sehingga kepala Dinas

Ketenagakerjaan sangat puas terhadap para karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Afifah dan Tarigan (2023).

2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedua mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,449), Nilai *T-Statistic* yaitu 3.437 ($>1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,001 ($<0,05$). Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan **H₂ diterima**, maka jika Disiplin kerja meningkat maka Kepuasan kerja akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya jika Disiplin kerja menurun maka Kepuasan kerja juga akan menurun. Dengan adanya kedisiplinan yang ada pada seorang karyawan dalam menjalankan kewajibannya maka akan mendapatkan hasil yang memuaskan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga akan meningkatkan semangat kerja karyawan, dan efektivitas kerja karyawan dapat meningkat. Kondisi tersebut akan membantu tercapainya tujuan pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sabirin (2020), Dewi *et. al.* (2022) dan Putri *et. al.* (2022).

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis ketiga mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,005), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,042 ($<1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,966 ($>0,05$).

Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan **H₃ ditolak**, maka jika Kepemimpinan meningkat maka Kepuasan kerja akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya jika Kepemimpinan menurun maka Kepuasan kerja juga akan menurun signifikan. Berdasarkan temuan ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan diperusahaan tidak berdampak signifikan untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Hal ini karyawan cenderung dalam melaksanakan pekerjaannya malas sehingga menyebabkan tidak puas dalam bekerja. Dampaknya pada kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya sangat rendah. memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan sebab pimpinan mengarahkan bawahannya dengan mendorong para karyawannya memiliki tanggung jawab dalam menjalankan kewajibannya agar mencapai tujuan yang diinginkan, sehingga Pimpinan sangat puas atas bawahannya dalam menjalankan kinerjanya dengan optimal. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratama (2022).

4. Pengaruh Etos kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis ke empat mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,046), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,205 ($<1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,838 ($>0,05$). Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan **H₄ ditolak**, maka jika Etos kerja meningkat maka Kinerja karyawan akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya jika Etos kerja menurun maka Kinerja karyawan juga akan

menurun. Hasil temuan menunjukkan bahwa Etos kerja yang dimiliki karyawan kurang adanya semangat kerja dan motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya dengan baik terhadap sesama karyawan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo. Hal ini tidak memberikan keinginan karyawan untuk memenuhi semua kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya sehingga tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi Etos kerja karyawan maka akan meningkatkan keterampilan. Etos kerja memiliki keterkaitan baik terhadap pencapaian kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Basrah dan Ridwan (2020).

5. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis kelima mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,197), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,913 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,362 (>0,05). Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan **H₅ ditolak**, berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja diperusahaan tidak signifikan bisa meningkatkan kinerja., sebaliknya jika Disiplin kerja menurun maka kinerja juga akan menurun yang signifikan. Berdasarkan temuan ini maka terdapat beberapa faktor diantaranya Pimpinan dapat melakukan evaluasi terkait kinerja apakah mengalami penurunan atau peningkatan. apabila Disiplin kerja tidak diterapkan maka tidak akan mencapai kinerja yang maksimal. Disiplin kerja akan meningkat apabila tugas dan

tanggung jawab yang diberikan sudah terpenuhi dan sesuai yang diinginkan, karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan Pada Dinas Ketenagakerjaan kabupaten Situbondo maka berdampak pada peningkatan kinerja diperusahaan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syarifa *et. al.* (2020), Dewi *et. al.* (2022) dan Putri *et. al.* (2022).

6. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis keenam mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,329), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,345 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,019 (<0,05). Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan **H₆ diterima**, berdasarkan pengujian maka kepemimpinan akan mempengaruhi kenaikan kinerja, sikap yang tegas Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo dalam mengarahkan bawahannya dengan meningkatkan kewajiban dan tanggung jawabnya atas pekerjaannya dalam menyempurnakan tugas yang diberikan. Hal ini meningkatnya semangat kerja karyawan dapat berdampak pada kenaikan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Kiswanto *et. al.* (2022).

7. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis ketujuh mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,424), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,162 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,031 (<0,05).

Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan **H₇ diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa peningkatan Kepuasan kerja dapat mendorong kinerja karyawan, sebaliknya apabila kepuasan kerja menurun maka kinerja juga akan menurun. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja, berarti didalam dirinya ada rasa *males*, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja. Oleh karena itu, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka karyawan akan menunjukkan kinerjanya dengan baik. Jika perusahaan menjalankan sistem karir, dan adanya hubungan yang baik dengan rekan kerjanya, sikap pimpinan yang selalu memberikan support terhadap bawahan menjadikan karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Karyawan akan bekerja sebaik mungkin agar tercapainya tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Istiqomaria *et. al.* (2020), Dewi *et. al.* (2022) dan Putri *et. al.* (2022).

8. Pengaruh Etos kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,191), Nilai *T-Statistic* yaitu 1.769 (<1,964) dengan nilai *P Value* yaitu **0,077** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Etos kerja (X₁) berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja (Y₂) melalui Kepuasan kerja (Y₁), dengan demikian **Hipotesis ke 8 ditolak**. Etos kerja diperusahaan sangat

penting karena tanpa adanya Etos kerja maka tidak akan mencapai tujuan yang maksimal. Hal ini karyawan akan mampu untuk memberikan pengaruh terhadap sesama rekan kerjanya sehingga segala kegiatan dan tugasnya yang sudah diberikan dapat diselesaikan agar mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan demikian kepuasan kerja juga memegang peran penting meskipun tidak signifikan menjadi penentu kinerja seorang karyawan. Hasil temuan ini menunjukkan Etos kerja dapat meningkatkan para Karyawannya yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sangat berdampak pada peningkatan kinerjanya. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Wajdi dan Putro (2024).

9. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kesembilan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,190), Nilai *T-Statistic* yaitu 1.916 (<1,964) dengan nilai *P Value* yaitu **0,056** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X₂) berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja (Y₂) melalui Kepuasan kerja (Y₁), dengan demikian **Hipotesis ke 9 ditolak**. Disiplin kerja dalam melaksanakan pekerjaannya dapat dilihat dari Disiplin pada saat masuk kerja yang sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan dan pekerjaannya dapat diselesaikan tepat waktu. Karyawan akan berusaha semaksimal mungkin agar terciptanya kedisiplinan yang

baik sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Disamping itu kepuasan kerja memegang peranan penting diperusahaan sebab menentukan kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang terdapat pada karyawan meliki peran yang penting dalam melaksanakan pekerjaannya lebih khususnya kedisiplinan pada saat bekerja. Dengan demikian variabel memediasi pengaruh Kepuasan kerja tidak signifikan pengaruhnya dalam memediasi pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi *et. al.* (2022) dan Putri *et. al.* (2022). Namun, hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Yuliani *et. al.* (2023).

10. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kesembilan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,002), Nilai *T-Statistic* yaitu 0.040 (<1,964) dengan nilai *P Value* yaitu **0,968** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X_3) berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 10 ditolak**. Peran kepemimpinan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo begitu penting agar dapat mencapai tujuan, oleh karena itu melalui kepemimpinan dengan mengarahkan dan mengendalikan bawahan ini mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap para karyawannya sehingga segala kegiatan tugas yang telah diberikan

dapat segera terselesaikan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Hasil temuan menyatakan bahwa pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan. Peran Kepemimpinan ini berdampak langsung terhadap Kinerja karyawan. Sehingga prosedur kepemimpinan yang sesuai akan dapat mendorong peningkatan Kinerja karyawan Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Yuliani *et. al.* (2023).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Etos kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja, (H_1 diterima);
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja, (H_2 diterima);
3. Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja, (H_3 ditolak);
4. Etos kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan, (H_4 ditolak);
5. Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan, (H_5 ditolak);
6. Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan, (H_6 diterima);

7. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan, (H_7 diterima);
8. Etos kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja (H_8 ditolak);
9. Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja (H_9 ditolak);
10. Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja (H_{10} ditolak).

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran akan dituliskan sebagai berikut:

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil Penelitian ini bagi Universitas dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan informasi maupun referensi kepustakaan bagi sivitas akademika tentang pentingnya penggunaan variabel Etos kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja dalam peningkatan Kinerja SDM.

Bagi Peneliti

Hasil Penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat

menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan variabel Etos Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan yang dapat dikembangkan lagi serta sesuai dengan kebutuhan ilmu pada saat ini.

Bagi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo

Bagi Kepala Dinas Ketenagakerjaan menjadi petunjuk betapa pentingnya penerapan Kepemimpinan yang baik pada saat ini, Karena Kepemimpinan mampu melayani untuk seluruh para bawahannya. Disamping itu Disiplin kerja juga menjadi hal yang penting untuk mendorong terciptanya kinerja. Sehingga bisa membangun pada karyawannya supaya terus menggali kemampuannya dan dapat diterapkan dalam berbagai kegiatan diantaranya tugas-tugas bisa diselesaikan tepat waktu yang kemudian berdampak pada Kinerja SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Afifah, P. A. S. Tarigan, H. 2023. Pengaruh Etos kerja, Kompensasi, produktivitas Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Di Senayan Avenue by Ottolima. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*. Program studi Manajemen, Universitas Asa Indonesia. Volume 4 (3). Hal 1-14.
<http://dx.doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i3.252>

- Badeni. 2017. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Basrah, A 2020. Ridwan, A. 2020. Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta. *Jurnal Mandani*, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang Vol 3 (1) : 141-150. DOI : <https://doi.org/10.33753/mandani.v3i1.101>
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Erlangga. Bisnis dan Akademik. Jakarta: Lembaga Pengembangan Manajemen dan Publikasi Imperium (LPMP Imperium).
- Bintoro.2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Darodjat, T.A. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Dewi, E, A, Tulhusnah, L. & Soeliha, S. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bappeda Kabupaten Situbondo". *Jurnal Mahasiswa Kewirausahaan. JME*. Vol.1 No. 5 930-944. ISSN:2964-898X. <https://doi.org/10.36841/jme.v1i5.2129>
- Hasibuan, S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istiqomaria, E, Y. Pramesthi, R. A. Karnadi, 2022. Pengaruh kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Di Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unars. Volume 1. (4) Hal 867-880. <https://doi.org/10.36841/jme.v1i4.2118>
- Putri, Y. Wahyuni, I. Subaida, I. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN Melalui Kepuasan Kerja Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unars. Volume 1 (1). Hal 186-200. <http://doi.org/10.36841/jme.v1i1.1859>
- Kartono dan Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kiswanto, F. Karnadi, Sari, L. P. 2022 Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Elizabeth. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unars. Volume 1 (6). Hal 1318-1330. <https://doi.org/10.36841/jme.v1i6.2185>
- Muh, T. 2011. *Pengantar Metodologi Penelitian*

- Pendidikan. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Mulyadi, D. 2012. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In media.
- Sabirin, I. 2020. Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pengawas. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Pascasarjana program Doktor Ilmu Manajemen, Universitas Muslim Indonesia. Volume 21 (2) Hal 123-135. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i2.4295>
- Salamun, Dkk.2017. *Persepsi Tentang Etos Kerja: Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istemewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan RI.
- Syarifa, L. Karnadi, Pramesthi, R. A. 2023. Analisa Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pg Asembagoes Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unars. Volume 2 (11). Hal 2567-2584. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i11.3730>
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Cetakan keenam. Jakarta: Pranada Media Grup.
- Sutrisno, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Pranamedia Group.
- Wajdi, F. Putro, M. B. S. 2024. Pengaruh Work-Life Balance dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Manajement Studies And Entrepreneurship Journal (MSEJ)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Volume 5 (1). <https://doi.org/10.37385/msej.v5i1.4215>
- Widyaningrum, M. E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press. Stim Ykpn.
- Yuliani, T, Ariani, M, Yusuf, T, Hadiyatno, D, Arywibowo, I dan Hardianto, A. A. 2023. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan kerja pada Anggota Direktorat Reserse Narkoba Polda Kaltim. *Jurnal GeoEkonomi*. Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan. Volume 14 (2) 187-197. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.V14i2.305>

