



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BALAI REHABILITASI BADAN NARKOTIKA NASIONAL
TANAH MERAH SAMARINDA**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

Muhammad As'af
1911102431268

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
APRIL 2023**



**Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai
Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional Tanah Merah Samarinda**

Naskah Publikasi

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

Muhammad As'af
1911102431268

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
APRIL 2023**



LEMBAR PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

**Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai
Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional Tanah Merah Samarinda**

Oleh :

MUHAMMAD AS'AF

1911102431268

Samarinda, 20 Juli 2023

Telah disetujui oleh:

Pembimbing,

Vera Anitra, S.E., M.M

NIDN.1104089001



LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BALAI REHABILITASI BADAN NARKOTIKA
NASIONAL TANAH MERAH SAMARINDA**

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Muhammad As'af
NIM : 1911102431268
Program Studi : S1 Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 3 Juli 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji :

Penguji I : Dr. Bun Yamin, S.E., M.Si
NIDN. 8835033420

()


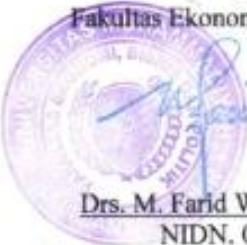
Penguji II : Vera Anitra, S.E., M.M
NIDN. 1104089001

()

Mengetahui,


Dekan

Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik



Drs. M. Farid Wajidi, M.M., Ph.D.
NIDN. 0605056501

Ketua

Program Studi Manajemen



Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D.
NIDN. 0620107201



PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Muhammad As'af
NIM : 1911102431268
Program Studi : S1 Manajemen
Email : 1911102431268@umkt.ac.id

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (plagiarism) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau tidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 2 Agustus 2023

Yang membuat Pernyataan,



Muhammad As'af



PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI.

Muhammad As'af¹, Vera Anitra², Bun Yamin³

Manajemen, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima

Disetujui

Dipublikasikan

Keywords:

Etos Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana kepuasan kerja dan etos kerja mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. Balai Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional Tanah Merah Kota Samarinda menjadi objek penelitian ini. Metode kuantitatif mendasari penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah Simple Random Sampling yang terdiri dari 53 orang pegawai negeri non pegawai negeri sipil (PPNPN). Kuesioner dengan skala Likert digunakan untuk menyusun data. Informasi tersebut dianalisis dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda pada SPSS 26. Etos kerja (X2) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,000, sedangkan kepuasan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,001.

Abstract

The purpose of this research is to see how job satisfaction and work ethic affect employee performance at work. The Rehabilitation Center for the Tanah Merah National Narcotics Agency, Samarinda City, is the object of this research. The quantitative method underlies this research. The population in this study is Simple Random Sampling consisting of 53 non-civil servant civil servants (PPNPN). Questionnaires with a Likert scale were used to compile data. This information was analyzed using Multiple Linear Regression Analysis in SPSS 26. Work ethic (X2) is proven to have a positive and significant effect on performance of 0.000, while job satisfaction (X1) has a positive and significant effect on performance of 0.001.

✉Alamat korespondensi :
1911102431268@umkt.ac.id



PENDAHULUAN

Dalam bidang manajemen sumber daya manusia, kinerja merupakan faktor yang paling penting untuk dipikirkan. Secara umum kinerja merupakan tolak ukur sebuah organisasi yang berpedoman pada kualitas diri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang sedang dihadapi, seberapa banyak pekerjaan yang mampu diselesaikan dan seberapa berkualitas pekerjaan yang dapat dihasilkan dan memberikan dampak berarti dalam suatu organisasi baik itu perusahaan maupun lembaga. Kinerja organisasi didefinisikan sebagai sejauh mana strategi yang direncanakan untuk masa depan organisasi dilakukan dengan cara yang mematuhi semua hukum dan standar moralitas dan etika yang berlaku dan memungkinkan untuk mewujudkan visi dan misinya (Budiyanto and Mochklas 2020).

Tingkat kepuasan individu sering berkorelasi dengan kualitas keluaran mereka, yang pada akhirnya merupakan kinerja mereka. Jelas bahwa kebahagiaan kerja dan produktivitas berjalan seiring. Pegawai yang tindakannya sesuai dengan deskripsi pekerjaannya cenderung memiliki hasil yang lebih baik. Ketika keterampilan pegawai sejalan dengan apa yang dibutuhkan di tempat kerja, baik pemberi kerja maupun pekerja mendapat manfaat. Pekerja yang diperlengkapi dengan baik untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik melaporkan tingkat kebahagiaan yang lebih besar di tempat kerja mereka. Kepuasan kerja juga merupakan hasil implementasi dari pemenuhan kebutuhan, yang mana pegawai senantiasa merasa memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi ketika hasil timbal balik dari pekerjaan tersebut dinilai mencukupi untuk pemenuhan kebutuhannya.

Begitu juga dengan etos kerja, etos kerja merupakan faktor yang sering kali dihubungkan dengan kinerja pegawai, Etos kerja bisa diartikan sebagai semangat pegawai dalam memberikan kontribusi pada perusahaan atau lembaga. Semangat ini bisa didapatkan dari rasa nyaman yang diberikan perusahaan atau lembaga untuk pegawainya yang bekerja di perusahaan atau lembaga tersebut. Etos kerja adalah cara hidup yang menekankan tanggung jawab terhadap diri sendiri dan orang lain (Hidayat and Agustina 2020).

Peneliti dalam penelitian ini meneliti hubungan kepuasan kerja dengan kinerja di Balai Rehabilitasi BNN Tanah Merah kota Samarinda. Tingkat kepuasan kerja dan etos kerja pegawai pusat berfungsi sebagai metrik kinerja. Dengan melihat dari beberapa fenomena terkait kinerja pegawai dalam lingkup lembaga tersebut.

Pusat Rehabilitasi BNN Tanah Merah di Kota Samarinda mengandalkan pekerja keras dan berdedikasi untuk memberikan layanan terbaik kepada masyarakat setempat dan kliennya. Lebih banyak upaya harus dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan moral pegawai dan kepuasan kerja. Belum pernah ada polling pegawai yang berfokus pada seberapa bahagia dan berdedikasinya orang-orang di Balai Rehabilitasi BNN Tanah Merah Kota Samarinda.

KAJIAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah keluaran (baik positif maupun negatif) dari upaya individu untuk memenuhi peran dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Efektivitas sumber daya manusia (SDM) adalah fokus utama untuk hampir setiap organisasi saat ini. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi.

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai sejauh mana hasil pekerjaan aktual individu sesuai dengan harapan pemberi kerja mereka. Kinerja pegawai juga dapat didefinisikan sebagai hasil yang dihasilkan oleh pekerja dalam menjalankan tugasnya sebagaimana diukur terhadap standar yang ditetapkan. Kinerja unit organisasi atau pemerintah sangat penting. Meningkatkan kinerja seseorang adalah melakukan pekerjaan secara lebih efektif, mengurangi waktu, atau memberikan hasil yang lebih baik bagi perusahaan.

Kepuasan Kerja



Ketika seorang pegawai senang dengan pekerjaannya, itu disebut sebagai kepuasan kerja. Tingkat kenikmatan atau ketidaksukaan seseorang terhadap pekerjaan mereka dapat diukur sebagian dengan seberapa baik mereka merasa bahwa pekerjaan mereka berkontribusi pada terpenuhinya kebutuhan mendasar mereka. Perasaan positif tentang pekerjaan seseorang adalah definisi lain dari kepuasan kerja.

Ketika pekerja bahagia dalam pekerjaan mereka, mereka memberikan segalanya. Ketika pekerja puas dengan posisi mereka, mereka lebih banyak berinvestasi dalam pekerjaan mereka, lebih setia kepada majikan mereka, lebih mungkin untuk tetap bersama perusahaan, dan lebih produktif secara keseluruhan (Pillai and Kurup 2020). Kepuasan kerja adalah kondisi di mana seorang pegawai merasa termotivasi, bermakna, dan puas dengan pekerjaannya (Kumari et al. 2021).

Kepuasan di tempat kerja muncul ketika pekerja menemukan media bahagia antara kebutuhan mereka dan majikan mereka dalam hal gaji, status sosial, kondisi kerja, dan kesehatan mental.

Etos Kerja

Salah satu prasyarat untuk memasuki dunia kerja adalah etos kerja yang kuat. Proses evaluasi secara intrinsik terkait dengan konsep ini. Etos kerja seseorang memberikan wawasan tentang karakter seseorang secara tidak langsung. Keyakinan, adat istiadat, dan norma budaya semuanya berkontribusi pada pengembangan etos komunitas. Istilah "etika" yang berasal dari kata "ethos" yang berarti "tata krama" sangat dekat dengan pengertian "moral" atau "nilai-nilai yang berkaitan dengan kebaikan dan keburukan" (moral), sehingga dalam "ethos" ini ada keinginan untuk melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya. Istilah "etos" mengacu pada kode moral masyarakat yang menyeluruh. Etos kerja tercermin dalam praktik budaya dan adat istiadat.

Etos kerja yang kuat menunjukkan ketekunan, motivasi, dan pengendalian diri. Etos dapat dipahami dalam berbagai cara, yang paling mendasar adalah sebagai kode etik yang mendasarinya. Dalam skenario ini, sikap moral berbeda dari etos kerja karena penekanannya pada tugas kesesuaian dengan norma social (Abun, Julian, and Ballesteros 2022).

Output seseorang sebanding dengan etos kerjanya. Orang yang memiliki etos kerja yang kuat dihormati secara lebih luas karena dianggap kompeten dalam peran apa pun. Selain itu, seseorang harus menunjukkan tekad dan komitmen terhadap tugas yang ada. Jika kita memiliki etos kerja yang kuat, kita akan mampu membedakan diri dari persaingan. Dalam hal ini, itu mungkin sarana untuk memperbaiki diri sendiri atau kedudukan profesional seseorang..

METODE PENELITIAN

Penulis penelitian ini mengunjungi Balai Rehabilitasi yang dikelola oleh Badan Narkotika Nasional Tanah Merah Samarinda. Populasi penelitian ini terdiri dari 53 orang yang bekerja di Balai Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional, dan jenis data yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala likert untuk mendapatkan datanya. Beberapa prosedur statistik yang paling umum untuk memeriksa informasi termasuk Uji T, Koefisien Determinasi, dan Analisis Regresi Linear Berganda. Dalam analisis ini, program SPSS 26 digunakan untuk menjalankan pengujian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Penting untuk memeriksa validitas item pernyataan sebelum menggunakannya sebagai instrumen pengukuran variabel. Jika jumlah koefisien korelasi untuk semua indikator lebih besar dari nilai r tabel, maka pernyataan yang dievaluasi valid.



Kepuasan Kinerja (X₁)

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
(X ₁) Kepuasan Kerja	X1.1	0,692	0,2706	Valid
	X1.2	0,647	0,2706	Valid
	X1.3	0,686	0,2706	Valid
	X1.4	0,675	0,2706	Valid
	X1.5	0,705	0,2706	Valid
	X1.6	0,712	0,2706	Valid
	X1.7	0,382	0,2706	Valid
	X1.8	0,383	0,2706	Valid
	X1.9	0,619	0,2706	Valid
	X1.10	0,419	0,2706	Valid

Sumber : Data primer yang di olah, 2023

Dari tabel 1 di atas disimpulkan bahwa nilai r hasil koefisien korelasi berada di atas nilai r tabel : 0.2706 ($df = n - k = 53 - 2 = 51$ dan $\alpha = 0,05$), sehingga seluruh item pernyataan adalah valid.

Etos Kerja (X₂)

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
(X ₂) Etos Kerja	X2.1	0,827	0,2706	Valid
	X2.2	0,706	0,2706	Valid
	X2.3	0,812	0,2706	Valid
	X2.4	0,690	0,2706	Valid
	X2.5	0,715	0,2706	Valid
	X2.6	0,690	0,2706	Valid
	X2.7	0,786	0,2706	Valid
	X2.8	0,733	0,2706	Valid
	X2.9	0,701	0,2706	Valid
	X2.10	0,700	0,2706	Valid
	X2.11	0,647	0,2706	Valid
	X2.12	0,424	0,2706	Valid
	X2.13	0,569	0,2706	Valid
	X2.14	0,577	0,2706	Valid
	X2.15	0,742	0,2706	Valid
	X2.16	0,729	0,2706	Valid

Sumber : Data primer yang di olah, 2023

Dari tabel 2 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai r hasil koefisien korelasi berada di atas nilai r tabel : 0.2706 ($df = n - k = 53 - 2 = 51$ dan $\alpha = 0,05$), sehingga seluruh item pernyataan adalah valid.



Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
(Y) Kinerja Pegawai	Y.1	0,638	0,2706	Valid
	Y.2	0,628	0,2706	Valid
	Y.3	0,706	0,2706	Valid
	Y.4	0,785	0,2706	Valid
	Y.5	0,787	0,2706	Valid
	Y.6	0,530	0,2706	Valid
	Y.7	0,448	0,2706	Valid
	Y.8	0,660	0,2706	Valid
	Y.9	0,774	0,2706	Valid
	Y.10	0,737	0,2706	Valid

Sumber : Data primer yang di olah, 2023

Dari tabel 3 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai r hasil koefisien korelasi berada di atas nilai r tabel : 0.2706 ($df = n - k = 53 - 2 = 51$ dan $\alpha = 0,05$), sehingga seluruh item pernyataan adalah valid.

Uji Reabilitas

Suatu butir pernyataan dianggap dapat dipercaya jika nilai Cronbach's Alpha-nya lebih dari 0,6 yang ditentukan dari hasil uji reliabilitas.

Tabel 4 Hasil Uji Realibilitas

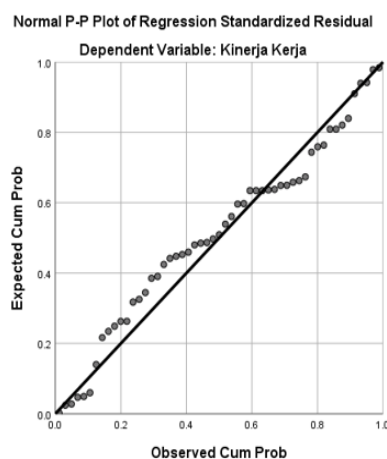
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,793	Reliabel
Etos Kerja	0,918	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,856	Reliabel

Sumber : Data primer yang di olah, 2023

Nilai Cronbach's Alpha untuk Kepuasan Kerja ($0,793 > 0,6$), Etos Kerja ($0,918 > 0,6$), dan Kinerja ($0,856 > 0,6$) dapat dilihat pada Tabel 4 data keluaran SPSS di atas. Asersi item dengan demikian dapat dianggap kredibel.

Uji Normalitas

Gambar 1 Normal Probability Plot





Titik-titik pada Gambar 1 yang mewakili nilai residu model regresi terletak pada kurva distribusi normal. Sebagai uji statistik, regresi memenuhi kondisi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	1,000	1,000	Tidak Terjadi Mutikolinearitas
X2	1,000	1,000	Tidak Terjadi Mutikolinearitas

Sumber : Data primer yang di olah, 2023

Tabel 5 menampilkan hasil yang menunjukkan bahwa VIF untuk variabel etos kerja adalah 1.000 dan toleransi untuk kepuasan kerja adalah 0,10, sedangkan untuk kepuasan kerja adalah VIF adalah 0,10 dan toleransi untuk variabel etos kerja adalah 0,10. Oleh karena itu, tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Melalui penggunaan analisis regresi linier berganda, kekuatan korelasi antara kinerja (Y) dan variabel independen kepuasan kerja (X1) dan etos kerja (X2) diprediksi.

Tabel 6 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-8,442	6,694
X1	0,374	0,106
X2	0,522	0,081

Sumber : Data primer yang di olah, 2023

Nilai persamaan regresi dipahami sebagai berikut berdasarkan data pada tabel 6:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = - 8,442 + 0,374X_1 + 0,522X_2$$

$\alpha = -8,442$ memiliki arti bahwa kepuasan kerja dan etos kerja sama dengan nol (0) maka kinerja pegawai mengalami penurunan.

$\beta_1 = 0,374$ Koefisien regresi dari variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar 0,374 yang artinya memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y), Jika semua faktor lain dianggap konstan, kita dapat mengatakan bahwa peningkatan satu unit dalam kepuasan kerja (X_1) menghasilkan peningkatan kinerja (Y) sebesar 0,374 unit.

$\beta_2 = 0,544$ Koefisien regresi dai variabel Etos kerja (X_2) sebesar 0,544 yang artinya memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y), Jika kita mengasumsikan bahwa semua faktor lainnya tetap sama, maka peningkatan satu satuan pada X_2 (kepuasan kerja) akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,544 (kinerja) pada Y (faktor lain).

Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak.

Tabel 7 Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		



(Constant)	-8,442	6,694		-0,261	0,213
X1	0,374	0,106	0,344	3,517	0,001
X2	0,522	0,081	0,633	6,467	0,000

Sumber : Data primer yang di olah, 2023

Dari tabel 7 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Balai Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional Tanah Merah Samarinda dengan nilai t hitung $3,517 > t$ tabel $1,676$ dan nilai signifikansi adalah $0,001 < 0,05$ dan sehingga H_1 diterima, Tingkat kepuasan kerja pegawai di Balai Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional Tanah Merah Samarinda berpengaruh baik dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas mereka.
2. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Balai Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional Tanah Merah Samarinda dengan t hitung $6,467 > t$ tabel $1,676$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_2 diterima, Etos kerja staf di Balai Rehabilitasi BNN Samarinda Tanah Merah berdampak besar dan menguntungkan bagi produktivitas mereka.

Koefisiesi Determinasi

Koefisien determinasi mencoba untuk mengukur pergeseran proporsional dalam Y yang mungkin dikaitkan dengan pergeseran dalam X. Peningkatan dalam R^2 menunjukkan bahwa proporsi yang lebih besar dari variasi dalam Y dapat dikaitkan dengan perubahan dalam X. Sebaliknya, nilai R yang lebih kecil menunjukkan persentase perubahan dalam Y yang lebih kecil sebagai akibat dari perubahan dalam X.

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,722 ^a	0,521	0,502	2,046

Sumber : Data primer yang di olah, 2023

Data pada tabel menunjukkan koefisien derajat sedang (R^2), dengan nilai $0,521$. Hal ini menunjukkan bahwa metrik kinerja Y dipengaruhi oleh variabel independen kepuasan kerja (X_1) dan etos kerja (X_2). Sisanya $47,9\%$ dipengaruhi oleh unsur-unsur yang tidak dimasukkan dalam analisis.

PEMBAHASAN

Pembahasan penelitian menjelaskan mengenai pengaruh antar variabel penelitian yaitu kepuasan kerja (X_1) dan etos kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Balai Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional Tanah Merah Samarinda.

Kebahagiaan pegawai di Balai Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional Tanah Merah di Samarinda terbukti meningkatkan produksi. Hal ini mengartikan bahwa kepuasan kerja yang diukur dengan 5 indikator yaitu gaji, promosi, pengawasan, kondisi pekerjaan, rekan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Indikator rekan kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi yang artinya rekan kerja yang saling memberikan dukungan secara langsung mau pun tidak langsung di dalam lembaga akan memberikan rasa tenang dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan nilai indikator terkecil yaitu pada promosi hal ini dapat menjadi perhatian untuk dapat mempertimbangkan acuan dan jenjang karir yang di gunakan untuk promosi.

Temuan penelitian ini konsisten dengan dan memberikan kepercayaan kepada temuan Mardanov (2020), yang menemukan bahwa pekerja yang bahagia lebih produktif. Namun, temuan Romadhani *et al.* (2022) yang menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja bertentangan dengan temuan tersebut.

2. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Balai Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional Tanah Merah Samarinda.



Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etos kerja dengan t hitung $6,467 > t$ tabel $1,675$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_2 diterima, etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional Tanah Merah Samarinda.

Di Balai Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional Tanah Merah Samarinda, terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara etos kerja dengan produktivitas. Delapan faktor yang digunakan untuk mengukur etos kerja: keaslian, tanggung jawab, kejujuran, aktualisasi diri, ibadah, seni, kehormatan, dan kehormatan sebagai alat untuk bekerja. Indikator integritas dalam bekerja memiliki nilai rata-rata tertinggi yang artinya integritas dalam bekerja dan selalu berusaha untuk tidak menerima gratifikasi dalam bentuk apa pun mampu meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan indikator terkecil yaitu kerja adalah seni hal ini dapat menjadi perhatian untuk lembaga mempertimbangkan suasana pekerjaan yang menyenangkan.

Etos kerja berpengaruh positif dan besar terhadap kinerja, seperti terungkap dalam penelitian ini yang membenarkan hasil penelitian Abun *et al.* (2022). Setiawan *et al.* (2023) menemukan bahwa memiliki etos kerja yang kuat dikaitkan dengan produksi yang lebih besar. Bertentangan dengan hasil ini adalah temuan Mashuri *et al.* (2019), yang menemukan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN ATAU IMPLIKASI MANAJERIAL

Pegawai di Balai Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional Tanah Merah di Samarinda melaporkan korelasi yang menguntungkan dan signifikan secara statistik antara kepuasan kerja dan output mereka. Oleh karena itu, hipotesis pertama diterima. Ketika pekerja puas dalam pekerjaan mereka, mereka lebih banyak berinvestasi dalam memberikan pelayanan prima, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja.

Etos kerja pegawai memiliki dampak yang sangat besar dan menguntungkan terhadap kinerja mereka di Balai Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional Tanah Merah Samarinda. Kemudian berikut bahwa hipotesis kedua diterima. Etos kerja yang tinggi akan mempengaruhi gairah untuk melakukan pekerjaan dengan benar-benar sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abun, Damianus, Fredolin P. Julian, and Jose Vallente A. Ballesteros. 2022. "The Effect of Work Ethics of Employees on Their Work Performance." *Research in Management and Humanities* 1(1):58–82.
- Budiyanto, Eko, and Mochammad Mochklas. 2020. *Kinerja Karyawan : Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. edited by A. Mukhlis. Banten: CV. AA Rizky.
- Hidayat, Imam, and Titien Agustina. 2020. "Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Polisi Biddokkes Polda Kalimantan Selatan." *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review* 1(2):100–109. doi: 10.37195/jtebr.v1i2.42.
- Kumari, Kalpina, Salima Barkat Ali, Noor un Nisa Khan, and Jawad Abbas. 2021. "Examining the Role of Motivation and Reward in Employees' Job Performance through Mediating Effect of Job Satisfaction: An Empirical Evidence." *International Journal of Organizational Leadership* 10(4):401–20. doi: 10.33844/ijol.2021.60606.



- Mardanov, Ismatilla. 2020. "Intrinsic and Extrinsic Motivation, Organizational Context, Employee Contentment, Job Satisfaction, Performance and Intention to Stay." *Evidence-Based HRM* 9(3):223–40. doi: 10.1108/EBHRM-02-2020-0018.
- Mashuri, Herri Heryanto, Tommy Heru Purnama, and Dodi Rayendra. 2019. *The Effect of Work Environment, Work Discipline, Work Ethics and Work Motivation on Employee Performance (Case Study at General Section of the Regional Secretariat, Sungai Penuh City)*. AJHSSR.
- Pillai, Arul Ramanatha, and Pradeep Kunjupilla Gopalakrihna Kurup. 2020. "Quality of Work-Life on Employee Retention and Job Satisfaction: The Moderating Role of Job Performance." *International Journal of Management (IJM)* 11(8):2286–92.
- Romadhani, Desratri Nisa, Kusuma Chandra Kirana, and E. Didik Subiyanto. 2022. "Work Culture and Job Satisfaction on Performance with Motivation an Intervening Variable." *Jurnal Riset Bisnis Dan Majemen* 15:7–14.
- Setiawan, Nashrudin, Teguh Waluyo, and Rindi Andhika. 2023. "The Influence Of Work Ethics, Work Discipline, And Work Motivation On Work Productivity Of Private Office In North Sumatra." *Journal Of Management Analytical and Solution* 3(1):22–29.



FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD AS'AF
NIM : 191112431268
Program Studi : SI MANAJEMEN
Bimbingan Mulai : _____
Judul Skripsi : PENBARUI KEPUASAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BALAI REHABILITASI BADAN
NARKOTIKA NASIONAL TANAH MERAH KOTA SAMARINDA.

No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
1	06/2 2023	PENCARIAN REFERENSI UNTUK TUGAS AKHIR.	Y.
2	20/2 2023	PEMILIHAN VARIABEL DAN OBJEK PENELITIAN	Y
3	28/2 2023	PERBAIKAN BAB 1	Y
4	11/3 2023	BIMBINGAN SITASI REFERENSI MELALUI Mendeley	Y
5	20/3 2023	PERBAIKAN HASIL PENELITIAN TERDAHULU DAN FENOMENA	Y.
6	1/4 2023	PERBAIKAN TABEL, dan perbaiki SPASI. Ace. proposal.	Y.
7	22/5 2023	Bimbingan kuisioner	Y



8	25/5/2023	Pembetulan sebelum PEMAPARAN D. BMN	y
9	10/6/2023	PENULISAN DI BAB IV dan BAB V	y.
10	14/6/2023	see.	y

Samarinda, 14 JUNI 2023

Pembimbing,

(VERA ANIMA)



Naskah Publikasi Muhammad As'af 1911102431268 *by 1 1*

Submission date: 24-Jul-2023 09:45PM (UTC+0530)

Submission ID: 2136151491

File name: NasPub_Muhammad_As_af_1911102431268_Praf.doc (273.5K)

Word count: 2515

Character count: 15694



Naskah Publikasi Muhammad As'af 1911102431268

ORIGINALITY REPORT

26% SIMILARITY INDEX	26% INTERNET SOURCES	19% PUBLICATIONS	6% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	www.scribd.com Internet Source	4%
2	123dok.com Internet Source	1%
3	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	1%
4	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	1%
5	dspace.umkt.ac.id Internet Source	1%
6	ejournal.ukrida.ac.id Internet Source	1%
7	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	1%
8	ojs.unud.ac.id Internet Source	1%
9	ojs.unimal.ac.id Internet Source	1%



UMKT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
Kalimantan Timur

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Kampus 1 : Jl. Ir. H. Juanda, No.15, Samarinda
Kampus 2 : Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda
Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

SURAT KETERANGAN ARTIKEL PUBLIKASI

Assalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Vera Anitra, S.E., M.M.
NIDN	: 1104089001
Nama	: Muhammad As'af
NIM	: 1911102431268
Fakultas	: Ekonomi Bisnis Dan Politik
Progam Studi	: S1 Manajemen

Manyatakan bahwa artikel ilmiah yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional Tanah Merah Samarinda " telah di submit pada Jurnal Manajemen dan Kearifan Lokal Indonesia pada tahun 2023.

Link Jurnal : <https://journal.apmai.org/v2/index.php/jmkli/index>

Link SINTA : <https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/2357>

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Mahasiswa

Muhammad As'af
NIM. 1911102431268

Samarinda, 24 Juli 2023

Dosen Pembimbing

Vera Anitra, S.E., M.M.
NIDN. 1104089001