

Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda

Ferina Nanda Paramita^{1*}, Azhar Latief²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak Email: ferinanandaparamita@gmail.com

Diterima:19/07/21

Revisi:24/02/22

Diterbitkan: 28/08/22

Abstrak

Tujuan studi: Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Nutrifood Indonesia cabang Samarinda.

Metodologi: penelitian ini ialah menggunakan data primer dengan menyebarkan kuisisioner kepada karyawan yang ada pada PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda, sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda berjumlah 58 orang, dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampel sensus, teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, regresi linier berganda, uji validasi, uji reabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

Hasil: hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Variabel Etos Kerja lebih berpengaruh dominan Terhadap Kinerja Karyawan.

Manfaat: Hasil dari penelitian ini akan menjadi landasan dalam mengembangkan media pembelajaran atau penerapan media pembelajaran secara lebih lanjut dan hasil penelitian diharapkan dapat mempengaruhi manajer untuk memberikan pelatihan meningkatkan etos dan kepuasan yang akan berimbas dari keberhasilan perusahaan tersebut.

Abstract

Purpose of study: The purpose of this study was to determine the effect of work ethic and job satisfaction on the performance of employees of PT Nutrifood Indonesia Samarinda branch..

Methodology: This study uses primary data by distributing questionnaires to employees at PT Nutrifood Indonesia Samarinda Branch, the sample in this study is all employees at PT Nutrifood Indonesia Samarinda Branch totaling 58 people, with the sampling technique used in this study is the technique census sample, data analysis techniques in this study are descriptive analysis, multiple linear regression, validation test, reliability test, classical assumption test, and hypothesis testing.

Results: These results show that the work ethic variable partially has a significant effect on employee performance, the job satisfaction variable partially has a significant effect on employee performance, and the work ethic variable has a more dominant influence on employee performance..

Applications: The results of this research will be the basis in developing learning media or implementing learning media further and the results of the research are expected to influence managers to provide training to improve the ethos and satisfaction that will impact on the success of the company.

Kata kunci: Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Saat mencoba menjalankan bisnis, setiap organisasi harus mempunyai misi yang mesti dicapai, selama itu organisasi tentu mengandalkan SDM nya. Masalah ini bermaksud untuk membuat kemajuan bisa di akui dengan mengawasi asset kekuatan

manusia yang terbaik, mengingat fakta itu kualitas SDM adalah salah satu kualitasnya dimiliki oleh organisasi demi menggapai misi, dengan eksekusi representative (Agus Tunggal Saputra, I Wayan Bagia, 2016)..

Dalam menjalankan bisnis, perusahaan tentu mempunyai upaya dan tujuan yang mesti didapat, hal itu organisasi bakal kian bergantung pada kualitas karyawan. Artinya bagi mencapai keberhasilan dapat dibentuk dengan penyelenggaraan karyawan yang social sehingga sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan meningkatkan kinerja karyawan menjadi salah satu kekuatan perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas.

Etos kerja dan kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus dilakukan disetiap perusahaan dalam mengelola karyawan yang bekerja. Etos kerja dan kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan agar kedua variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja yang membuat karyawan merasa ingin memberikan yang usaha yang terbaik untuk perusahaan dan berjuang bersama untuk mencapai tujuan industri.

Di Samarinda PT Nutrifood Indonesia yang terletak di Jalan Dwikora Pergudangan Mangkupalas Center No.16, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Perusahaan ini adalah perusahaan yang memproduksi makanan dan minuman diantaranya seperti *Nutri Sari*, *L-Men*, *Hilo*, *WRP* dan *Tropicana Slim*. PT Nutrifood Indonesia memiliki visi "PT Nutrifood Indonesia senantiasa berupaya menjadi pemimpin pasar dalam membagikan pemecahan ataupun metode yang pas, bagi pelanggan yang ingin mencapai hidup yang lebih baik, lebih nyaman dan banyak makna, baik dikala ini ataupun di situasi yang akan datang.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka tujuan utama untuk mengkaji variabel etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda, tujuan dari penelitian ini dapat memberikan pertimbangan bagi perusahaan dan karyawan untuk meningkatkan dan mengembangkan kerja etika dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.1. Kajian Teori

Secara luas, etos kerja adalah segala rutinitas yang baik termasuk disiplin, kejujuran, tanggung jawab, ketekunan, ketabahan berdasarkan etika yang harus diterapkan di tempat kerja. tanpa memiliki etos kerja seperti yang disebutkan sebelumnya, seorang karyawan akan merasa terbebani dengan segala tanggung jawab pekerjaan dan akibatnya tidak akan dapat meningkatkan produktivitas industri sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Menurut Robbins, S. & Judge, (2007) kepuasan kerja seorang karyawan merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik Lingkungan Kerja.

Menurut Handoko (2001) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Sementara itu menurut Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Budaya Organisasi

Semakin baik etos kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan tentunya akan membentuk kinerja karyawan dengan lebih baik, etos kerja merupakan faktor yang dapat membentuk kinerja karyawan begitu juga dengan kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat membentuk kinerja karyawan. Dengan demikian diketahui bahwa etos kerja dan kepuasan kerja adalah bagian yang dianggap penting dalam manajemen organisasi/perusahaan dan melekat pada diri seorang karyawan.

Kinerja karyawan sangatlah berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan, kinerja yang baik atau kinerja karyawan akan berbanding lurus dengan hasil yang baik dengan perkembangan bisnis perusahaan. Di sisi lain kinerja yang buruk juga akan berdampak negatif bagi perusahaan. Hasil kinerja karyawan ini dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Itu semua tergantung pada waktu dan kuantitas yang digunakan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas.

Kinerja karyawan inilah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi pada organisasi, termasuk kuantitas output, kualitas output, durasi output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Asbari, 2020) yang dituliskan oleh (Puji Astuti et al, 2020)

Untuk meningkatkan kinerja karyawan etos kerja dan kepuasan kerja sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan agar mendapatkan kinerja yang baik, etos kerja dan kepuasan kerja itu sendiri harus mempunyai seperangkat kemampuan dasar teknik dan perilaku kerja positif, sehingga menciptakan hasil yang baik untuk kinerja karyawan.

2. METODOLOGI

Tempat penelitian akan dilakukan di PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda yang beralamat di jalan Dwikora Pergudangan Mangkupalas Center No. 16 Kota Samarinda, Kalimantan Timur. PT Nutrifood Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang memproduksi berbagai makanan dan minuman susu kesehatan dengan merek seperti *Nutri sari*, *L-Men*, *Hilo*, *WRP*, dan *Tropicana Slim*.

Perusahaan yang akan datang dijadikan sebagai lokasi penelitian ini memiliki karyawan sebanyak 58 orang, dan perusahaan ini aktif dalam menciptakan produk dari berbagai macam jenis seperti makanan, minuman susu untuk kesehatan masyarakat dimasa sekarang ataupun dimasa yang akan datang sesuai dengan kebutuhan dan permintaan masyarakat yang ada di samarinda.

1.2 Definisi Operasional Variabel

Berikut ini akan didefinisikan secara umum tentang variabel penelitian, yaitu etos kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, definisi operasional disajikan pada penelitian yaitu untuk menghindari terjadinya kesalahan penafsiran tentang indicator penelitian, maka berikut ini akan disajikan tabel definisi operasional variabel beserta indicator dan skala pengukurannya, berikut adalah:

Tabel 1: Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Kode	Skala
1	Etos Kerja	Suatu sikap yang menggambarkan watak atau sifat seseorang saat bekerja yang menunjukkan baik patuh, sopan ramah	Penuh tanggung jawab Semangat kerja yang tinggi Berdisiplin Tekun serta serius Melindungin martabat serta kehormatan (Sinamo, 2005)	EK1 EK2 EK3 EK4 EK5	Pengukuran variabel memakai skala likert dengan bobot 1-5 yaitu: sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, sangat setuju, setuju
2	Kepuasan Kerja	Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi,	Work it self, supervision, pay (gaji), promotion, co-workes (Arianto, 2017)	KK1 KK2 KK3 KK4 KK5	Pengukuran variabel memakai skala likert 1-5 yaitu: sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, sangat setuju, setuju
3	Kinerja Karyawan	Hasil diperoleh dari fungsi kinerja seorang karyawan perusahaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan	Kualitas Kuantitas Pelaksanaan tugas Tanggung jawab (Anwar Prabu, 2011)	KK1 KK2 KK3 KK4	Pengukuran variabel memakai skala likert 1-5 yaitu: sangat tidak setuju, tidak setuju, netra, sangat setuju, sangat tidak setuju

1.3 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian Puji Astuti *et al.*, (2020) yang berjudul *The Influence Of Knowledge, Satisfaction, And Motivation On Employee Performance Through Competence* Hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi memediasi hubungan antara pengetahuan dan kinerja; motivasi dan kinerja; dan kepuasan dan kinerja.

Pada penelitian Puji Astuti *et al.*, (2020) yang berjudul *The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance* Berdasarkan hasil analisis data melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden, ditemukan beberapa kesimpulan sebagai berikut Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan, Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan pegawai, ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan pegawai, ada pengaruh yang signifikan motivasi

kerja terhadap kinerja puskesmas, ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap puskesmas. Kinerja, terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja puskesmas, terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan pegawai terhadap kinerja puskesmas.

Pada penelitian Sudirman *et al.*, (2020) yang berjudul *The Impact of work Discipline and Work Ethic the Teacher Performance of Sultan Agung Pematangsiantar Private Middle School Teachers T.,A 2018/2019* untuk meningkatkan etos kerja Swasta Tengah Sultan Agung Pematangsiantar Guru sekolah, kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memberikan motivasi pribadi dan organisasi agar setiap guru yang bekerja dapat menjaga keseimbangan etos kerja secara kompeten.

Pada penelitian Bijaang *et al.*, (2018) yang berjudul *The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance* penelitian ini memberikan bukti bahwa budaya organisasi dan etos kerja terbukti meningkatkan persepsi kepuasan kerja karyawan.

Pada penelitianCitizenship and Sambung,(2020) yang berjudul *Job Satisfaction on Employee Performance; Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior as Mediations*

penelitian menunjukkan bahwa OCB dan CWB terbukti sebagai mediator.

1.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipilih dalam penelitian ini adalah dengan teknik *kuisisioner* (angket), pengertian dari angket adalah sebuah pernyataan atau pertanyaan secara tertulis. Pada penelitian ini akan dibagikan *kuisisioner* atau angket yang berisi beberapa pernyataan dan harus diisi oleh semua jumlah *responden* berdasarkan sampel yang telah ditentukan. Pengertian dari responden adalah orang atau sumber daya manusia yang memberikan tanggapan dari jawaban atas pernyataan atau pertanyaan yang telah di ajukan.

Berdasarkan rumus yang telah ditentukan telah diketahui jumlah sampel atau karyawan yang akan dijadikan *responden* penelitian adalah sebanyak 51 orang, untuk mempermudah *responden* dalam memberikan tanggapan, maka akan disajikan *kuisisioner* dalam bentuk *google form*, yang bisa langsung diisi melalui *link* pada *handphone* masing-masing karyawan perusahaan.

1.5 Teknik Analisis Data

dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, regresi linier berganda, uji validasi, uji reabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

1.6 Uji Validitas

mengola dan menguji hasil data penelitian yang sudah didapatkan dari hasil pengisian *kuisisioner*, yang pertama dengan menguji validitas setiap butir pernyataan atas tanggapan *responden* yang telah didapatkan.

1.7 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas berguna untuk mengetahui tingkat kehandalan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu variabel penelitian, Setiap indikator penelitian terdapat dua pernyataan sebagai alternatif jika salah satu pernyataan tidak valid, jika salah satu butir pernyataan tidak valid, maka pernyataan tersebut tidak perlu diuji lagi untuk pengujian reliabilitasnya.

1.8 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

1.9 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas (dependen).

1.10 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

1.11 Regresi Linear Berganda

Untuk analisis regresi linier berganda akan digunakan bantuan SPSS dengan tujuan untuk mempermudah penelitian dalam menganalisis data hasil penelitian

1.12 Uji T

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan variabel anatara X dan, apakah variabel X₁ dan X₂ benar-benar berpengaruh terhadap variabel secara individual atau parsial (Ghozali, 2006).

1.13 Uji R²

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk menentukan presentase variabel independen secara bersama-sama untuk menjelaskan variabel dependen.

3. HASIL DAN DISKUSI

3.1. Uji Validitas

Tabel 2 : Uji Validitas

Uraian	Butir Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Variabel Etos (X1)	EK1	0,727	0,254	VALID
	EK2	0,653		VALID
	EK3	0,850		VALID
	EK4	0,744		VALID
	EK5	0,715		VALID
Variabel Kepuasan (X2)	KEK1	0.661	0,254	VALID
	KEK2	0,728		VALID
	KEK3	0,799		VALID
	KEK4	0,804		VALID
	KEK5	0,648		VALID
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,767	0,254	VALID
	KK2	0,870		VALID
	KK3	0,777		VALID
	KK4	0,610		VALID

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap item pernyataan (indikator) adalah valid.

3.2. Uji Reliabilitas

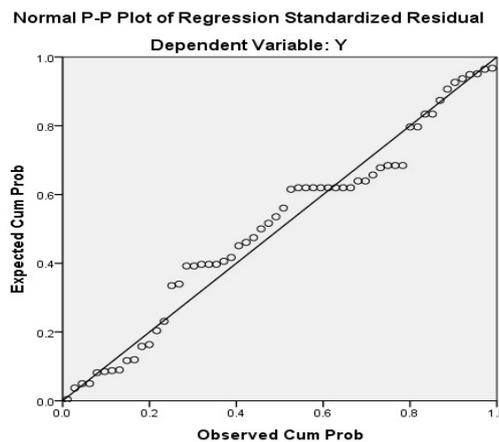
Tabel 3: Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Etos Kerja	0,787	0,61 s/d 0,80	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,764	0,61 s/d 0,80	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,744	0,61 s/d 0,80	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.17 maka variabel etos kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai variabel Etos Kerja (X1), sebesar 0,787 diikuti oleh variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,764 serta variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,744 semuanya berada pada kisaran 0,61 s/d 0,80 yang berarti reliabel.

3.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar P-Plot Uji Normalitas

Dari Gambar 1 menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga garis ini menunjukkan bahwa model layak dipakai karena memenuhi unsur normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4 : Uji Multikolonieritas

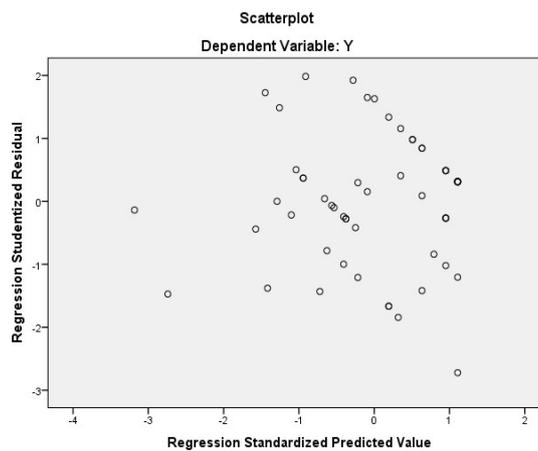
Coefficientsa					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.061	1.862		1.644	.106		
	ETOS KERJA	.425	.106	.475	4.011	.000	.570	1.754
	KEPUASAN KERJA	.236	.081	.346	2.924	.005	.570	1.754
a. Dependent Variable: Y								

Berdasarkan tabel 4.19 dapat dilihat bahawa nilai VIF berada < 10 yaitu sebesar 1.754 dan tolerance lebih dari 0,1 sebesar 0,570 maka dapat ditarik kesimpulan tidak terjadinya multikolonieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5: Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 1 Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas

Dari grafik scatterplot diatas menunjukkan bahawa tidak terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka, kesimpulan yang didapat tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3.4. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6 : Hasil Estimasi Regresi

Coefficients ^a				
,Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.061	1.862		1.644	.106
	Etos (X1)	.425	.106	.475	4.011	.000
	Kepuasan (X2)	.236	.081	.346	2.924	.005
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$\text{Kinerja} = 3.061 + 0,425X_1 + 0,236X_2 + e$$

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Etos Kerja

X2 = Kepuasan Kerja

e = faktor eror

berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta = 3.061 artinya apabila variabel etos kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2), sebesar 0, maka kinerja karyawan sebesar 3.061.
2. $B_1 = +0,425$ artinya kinerja karyawan dan etos memiliki hubungan yang searah dengan peningkatan 1% pada etos maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,425
3. $B_2 = +0,236$ artinya kinerja karyawan dan kepuasan memiliki hubungan yang searah dengan peningkatan 1% pada kepuasan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,236.

3.5. Uji Hipotesis

1. Uji T

Tabel 7 : Uji T

Coefficients ^a						
,Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.061	1.862		1.644	.106

Etos (X1)	.425	.106	.475	4.011	.000
Kepuasan (X2)	.236	.081	.346	2.924	.005
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)					

H₁ : Diketahui nilai signifikansi pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0.000 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 4,011 > T_{tabel} 1,672$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima yang berarti terdapat pengaruh antara etos kerja terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Diketahui nilai signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0.005 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 2,924 > T_{tabel} 1,672$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H₂ diterima yang berarti terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Tabel 8 : Uji Determinasi R square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.545	1.349
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Berdasarkan output diatas diketahui nilai R square sebesar 0,561 hal ini mengandung arti bahwa Etos kerja dan Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 0.561 yang di presentasikan menjadi 56,1% dan sisanya 43,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

A. Pembahasan

1. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda. Hasil uji t menunjukkan nilai $T_{hitung} 4.011 > T_{tabel} 1.672$. Sedangkan nilai signifikan nilai variabel etos adalah sebesar $0.000 < 0.05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda variabel etos kerja terjadi pengaruh yang positif dapat diartikan bawah apabila karyawan bersungguh-sungguh melaksanakan tugasnya maka hasil yang baik yang didapat pada kinerja karyawannya terhadap perusahaan. Sebab apabila seseorang diberi tanggung jawab dalam bekerja maka seseorang tersebut akan bekerja dengan tekun dan ulet. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Hadiasyah, (2015) dengan judul Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. Yang menunjukkan hasil bahwa etos kerja secara parsial etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda. Hasil uji t menunjukkan nilai $T_{hitung} 2,924 > T_{tabel} 1,672$. Sedangkan nilai signifikan variabel kepuasan adalah sebesar $0,005 < 0,05$. Dari hasil tersebut
Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Variabel kepuasan ini menunjukkan apabila pengembangan karir seseorang karyawan di tingkatkan, karyawan akan lebih semangat dalam bekerja maka hasil kinerja karyawan di PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda akan meningkat.
Penelitian ini sejalan dengan Agus Tunggal Saputra, I Wayan Bagia, (2016) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil penelitian uji Determinasi R square yang telah dilakukan, Etos dan Kepuasan kerja secara simultan memiliki 56% pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda. Kinerja Karyawan secara kualitas dan kuantitas bahwa karyawan melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian data tentang etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda maka penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda. Hal ini menunjukkan etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan maka etos kerja mempunyai andil terhadap karyawan sehingga tingkat kinerja karyawan meningkat.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda. Kepuasan kerja menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepuasan kerja maka akan berimbas baik pula pada kinerja karyawan.
3. Etos kerja sebagai variabel yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda. Hal yang dapat menunjukkan dari hasil perhitungan regresi bahwa etos kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan..

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada proyek KDM (Kerjasama Dosen Mahasiswa) Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur (UMKT), yang memberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi mahasiswa dan penerbitan.

REFERENSI

- Afianto, I. D. and Utami, H. N. (2017) 'PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 50(6), pp. 58–67.
- Agus Tunggal Saputra, I Wayan Bagia, N. N. Y. (2016) 'PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN Agus', *Jurnal Dinamika DotCom*, 7(2), pp. 121–130.
- Anwar Prabu, M. (2011) *manajemen sumber daya perusahaan*. Bandung: pt. Remaja rosda karya.
- Arianto, D. (2017) 'Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior

sebagai Variabel Intervening (Studi pada Staff PT Kepuh Kencana Arum Mojokerto', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), pp. 1–9.

- Arikunto, s. (2016) *prosedur penelitian pendekatan praktik*. Jakarta: rineka cipta. Jakarta. Jakarta.
- Arikunto, S. (2012) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bijaang, J. *et al.* (2018) 'The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance', pp. 28–36. doi: 10.31227/osf.io/gcep4.
- Citizenship, O. and Sambung, R. (2020) 'Job Satisfaction on Employee Performance ; Counterproductive Work Behavior Job Satisfaction on Employee Performance ; Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior as Mediations', (January 2019). doi: 10.11648/j.ijebo.20190703.12.
- Ghozali, I. (2006) *aplikasi analisis multivariate dengan program spss*. Badan penerbit universitas diponegoro. Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011) *aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 23 . Edisi 8. Cetakan ke-8*. Semarang, diponegoro.
- Ghozali, I. (2013) *aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 21update pls regresi*. Semarang: badan penerbit universitas diponegoro. Diponegoro.
- Hadiasyah, A. (2015) 'Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE', *al_ azhar indonesia seri humaniiora*, 3(2), pp. 150–158.
- Handoko, H. (2001) 'Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE Jogja'.
- Hasibuan (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta: PT BumiAksara.
- Iksan Abd. Wahid (2015) 'Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja'.
- Isnaini, F. Z., Suharyono, B. S. and Aini, E. K. (2018) 'PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL MEDIATOR ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Studi Pada Karyawan Hotel Sahid Montana Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(3), pp. 100–108. Available at: <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2603>.
- Muayyad, D. M. and Gawi, A. I. O. (2017) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah Ii', *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), p. 75. doi: 10.25105/jmpj.v9i1.1396.
- Prof. Dr. Sugiyono (2012) *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan tindakan*.
- Puji Astuti, J. *et al.* (2020) 'The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance', *Journal Industrial Engineering & Management Research (Jiemar)*, 1(2), pp. 2722–8878. doi: 10.7777/jiemar.v1i2.
- Robbins, S. & Judge, T. (2007) 'Organizational Behavior, 12th edition. New York: Prentice Hall.'
- Saleh, A. R. (2018) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Inko Java Semarang', *Among Makarti*, 11(21), pp. 28–50.
- Sinamo, J. (2005) 'Delapan Etos Kerja Profesional : Navigator Anda Menuju Sukses. Bogor : Grafika Mardi Yuana.'
- Sudirman, A. *et al.* (2020) 'The Impact of Work Discipline and Work Ethic on the Teacher Performance of Sultan Agung Pematangsiantar Private Middle School Teachers T.A. 2018/2019', *International Journal of Business Studies*, 3(3), pp. 125–135. doi: 10.32924/ijbs.v3i3.83.
- sugiyono (2010) *metode penelitian kebijakan*. Bandung.
- Sugiyono (2016) *aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 23 . Edisi 8. Cetakan ke-8*. Bandung.
- Sumarauw, J. S. and Timbuleng, S. (2015) 'Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hasjrat Abadi Cabang Manado', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2), pp. 1051–1060. doi: 10.35794/emba.v3i2.9284.
- Suryana H. Achmad (2016) 'THE EFFECT OF COMPETENCY, MOTIVATION, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE JAYAKARTA HOTEL, BANDUNG, INDONESIA', 02(June), pp. 136–146.
- Tjetjep rohendi rohidi (2011) *metodelogi penelitian seni*.