
PENGARUH MASA KERJA, BEBAN KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN PEMERINTAH KABUPATEN LABUHANBATU

Siti Rahmaida Siregar¹

sitirahmaida10@gmail.com

Nova Jayanti Harahap²

novazhrp@gmail.com

Abd. Halim³

abdulhalimpr89@gmail.com

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu, Rantauparapat, Indonesia

Article

ABSTRAK

Information

Received

Accepted

Published

Keywords:

Masa Kerja, Beban Kerja, Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Pegawai.

Penelitian Ini Bertujuan Untuk Menganalisis Pengaruh Masa Kerja, Beban Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu sebanyak 42 orang. Sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh dengan menarik seluruh populasi yang ada untuk dijadikan sebagai sampel penelitian dengan jumlah sebanyak 42 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, studi dokumentasi dan kuesioner. Metode analisis penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan program SPSS. Hasil penelitian membuktikan bahwa Masa Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu. Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu. Masa Kerja, Beban Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu. Koefisien determinasi sebesar 0,824 artinya Kepuasan Kerja Pegawai mampu dijelaskan oleh variabel Masa Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Etos Kerja (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) sebesar 82,4%, sedangkan sisanya sebesar 17,6% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, 2016). Berkaitan dengan hal tersebut, karyawan merupakan sumber daya penting yang wajib perusahaan jaga. Setiap perusahaan selalu mengharapkan mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Selain itu dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai perusahaannya.

Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara telah menggunakan berbagai media informasi untuk mendukung dinamika kelembagaan baik di dinas maupun di daerah. Media cetak dalam bentuk brosur, leaflet, bulletin, ekspose melalui Koran telah digunakan untuk menyampaikan informasi kepada masyarakat. Ruang dan waktu semakin tidak terbatas untuk mewadahi perkembangan informasi. Oleh karena itu dengan dibuatnya website Dinas Pertanian, diharapkan bisa menjadi jembatan informasi yang semakin tidak terbatas. Informasi yang disediakan oleh dinas bisa diakses oleh siapa saja, kapan saja dan dimana saja dibutuhkan. Demikian pula sebaliknya. Masyarakat bisa berpartisipasi secara aktif untuk memberikan ide, masukan atau aduan untuk meningkatkan kualitas pembangunan Pertanian di Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2018). Menurut Handoko (2012) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Menurut Afandi (2018) adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain: 1. Pekerjaan yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan 2. Upah yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil. 3. Promosi yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. 4. Pengawas yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja 5. Rekan Kerja yaitu rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Rudiansyah (2014) masa kerja adalah "lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentudan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia." Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas. Menurut Aprilyanti (2017) yang dikutip menyatakan bahwa masa kerja merupakan kurun waktu atau lamanya seorang pegawai dalam mengabdikan dirinya pada sebuah perusahaan atau organisasi. Semakin lamaseseorang bekerja di suatu pekerjaan maka keterampilan dan kemampuankaryawan tersebut dalam melakukan pekerjaan semakin meningkat. Menurut Sondang (2012) masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan yang dapat diukur dengan kategori sebagai berikut : 1. Usia kerja atau periode selama bekerja. 2. Beban kerja 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Koesomowidjojo, (2017) Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Menurut Vanchapo (2020) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Menurut Koesomowidjojo (2017) indikator beban kerja diantaranya: 1. Kondisi Pekerjaan, 2. Penggunaan Waktu Kerja, 3. Target yang Harus Dicapai.

Etos kerja memiliki berbagai definisi sebagaimana menurut beberapa ahli Menurut Ginting (2016), etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang

diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2011). Menurut Sinamo, (2011), Indikator Etos Kerja terdiri dari: a) Amanah : aku bekerja benar penuh tanggung jawab, b) Panggilan : aku bekerja tuntas penuh integritas, c) Aktualisasi : aku bekerja keras penuh semangat, d) Ibadah : aku bekerja serius penuh kecintaan, e) Seni : aku bekerja cerdas penuh kreativitas.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Afandi, 2018). Menurut Pawirosumarto, dkk, (2017) lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik. Menurut Firmansyah dan Mahadika (2018) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja yaitu: 1. Penerangan, 2. Suhu, 3. Udara, 4. Suara Bising, 5. Bau-bauan di tempat kerja, 6. Keamanan kerja.

Fenomena Masa Kerja adalah masih ada beberapa pegawai yang belum dapat penghargaan terhadap pengabdian yang cukup lama di Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu. Fenomena beban kerja ialah ada beberapa pegawai yang kurang mampu menyelesaikan tugas atau beban kerjanya. Fenomena etos kerja yaitu masih ada pegawai yang kurang semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Fenomena lingkungan kerja Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu masih kurang nyaman.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu, dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2015), sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai dari Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu yang berjumlah 42 orang. Penarikan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dengan menarik seluruh populasi yang ada untuk dijadikan sebagai sampel penelitian. Data pada penelitian ini di kumpulkan dengan cara wawancara, observasi, serta penyebaran kuesioner secara langsung yang diberikan kepada seluruh pegawai Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu, yang kemudian di uji melalui beberapa teknik analisis seperti berikut: 1) Uji asumsi klasik, pada uji asumsi klasik dilakukan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas; 2) Uji regresi linear berganda, dengan menggunakan persamaan linier : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$ dengan keterangan sebagai berikut : Y = Kepuasan Kerja Pegawai; a = konstanta; b_1, b_2, b_3, b_4 = koefisien dari masing-masing variabel, X_1 = Masa Kerja, X_2 = Beban Kerja, X_3 = Etos Kerja, X_4 = Lingkungan Kerja; 3) Uji hipotesis, terdiri dari uji t (parsial) yang digunakan untuk menganalisis pengaruh parsial antara variabel independen dan variabel dependen, dan uji F (simultan) yang digunakan untuk menganalisis pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. 4) Koefisien determinasi, digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Untuk memudahkan proses penelitian, *Software IBM SPSS* digunakan sebagai alat analisis dalam mengolah data pada penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dari variabel penelitian memiliki kriteria signifikan $> 0,5$. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada 42 sampel yang dilaksanakan pada responden. Ghozali (2018) menyatakan uji validitas digunakan sebagai pengukur sebuah kuesioner layak dinyatakan valid atau tidak. Data yang valid merupakan data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Correlation Pearson	Pengukuran Nilai	Status
Masa Kerja (X ₁)	Usia kerja	0,611	0,5	Valid
	Beban kerja	0,615	0,5	Valid
	Penguasaan	0,711	0,5	Valid
Beban Kerja (X ₂)	Kondisi Pekerjaan	0,619	0,5	Valid
	Penggunaan Waktu Kerja	0,721	0,5	Valid
	Target yang Harus Dicapai	0,732	0,5	Valid
Etos Kerja (X ₃)	Penilaian Kerja	0,624	0,5	Valid
	Pandangan Kerja	0,736	0,5	Valid
	Aktivitas	0,632	0,5	Valid
	Ketekunan	0,814	0,5	Valid
	Ibadah	0,743	0,5	Valid
Lingkungan Kerja (X ₄)	Penerangan	0,752	0,5	Valid
	Suhu	0,822	0,5	Valid
	Udara	0,758	0,5	Valid
	Suara Bising	0,765	0,5	Valid
	Bau-bauan	0,769	0,5	Valid
	Keamanan kerja	0,772	0,5	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Pekerjaan	0,834	0,5	Valid
	Upah	0,846	0,5	Valid
	Promosi	0,854	0,5	Valid
	Pengawas	0,867	0,5	Valid
	Rekan Kerja	0,878	0,5	Valid

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Sugiyono (2015) mengemukakan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui hasil tetap pengukuran konsisten apabila dilakukan pengukuran alat ukur yang sama, sebuah indikator dalam kuesioner dapat diterima apabila koefisien alpha memiliki nilai $> 0,6$.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha (CA)	Status
Masa Kerja	0,880	Reliabel
Beban Kerja	0,879	Reliabel
Etos Kerja	0,889	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,894	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,898	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Tabel 1 dan Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dan reliabel. Pengujian berikutnya menggunakan uji asumsi klasik dengan normalitas. Uji normalitas penelitian ini dimuat pada tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test:

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

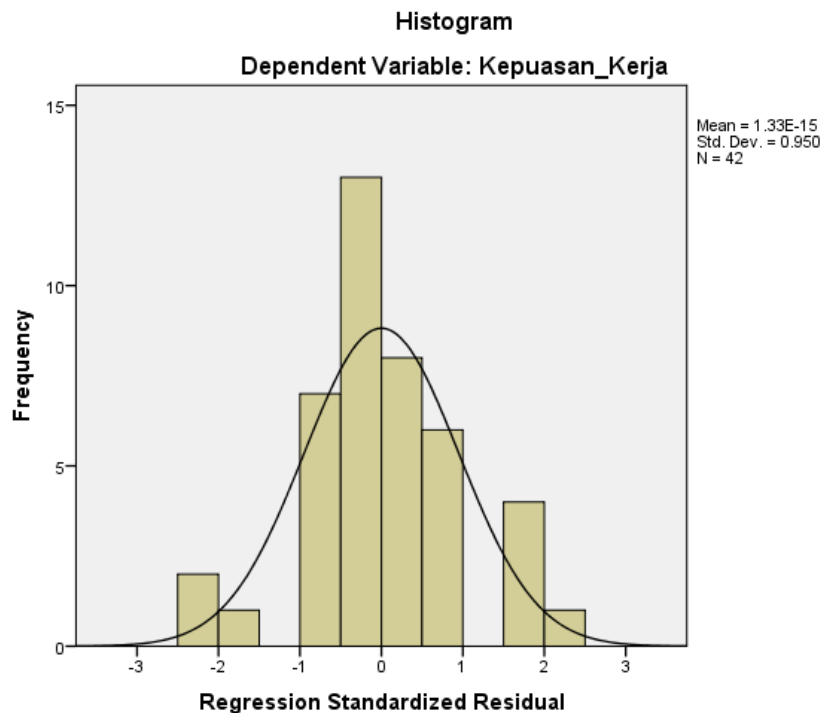
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Absolut
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	1.1325
	Std. Deviation	1.04661
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.205
	Positive	.205
	Negative	-.151
Test Statistic		.205
Asymp. Sig. (2-tailed)		.125 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji normalitas diatas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikasinsi 0,125 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal. Berikut uji normalitas menggunakan grafik Histogram.



Gambar 1. Histogram

Sumber: Hasil Penelitian, 2023.

Pada Gambar 1, data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk cekung dengan sempurna. Dapat dikatakan normal jika garis telah membentuk cekung keatas

seperti gambar tersebut. Berikut uji normalitas menggunakan grafik p-plot. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian dimuat pada Tabel 4:

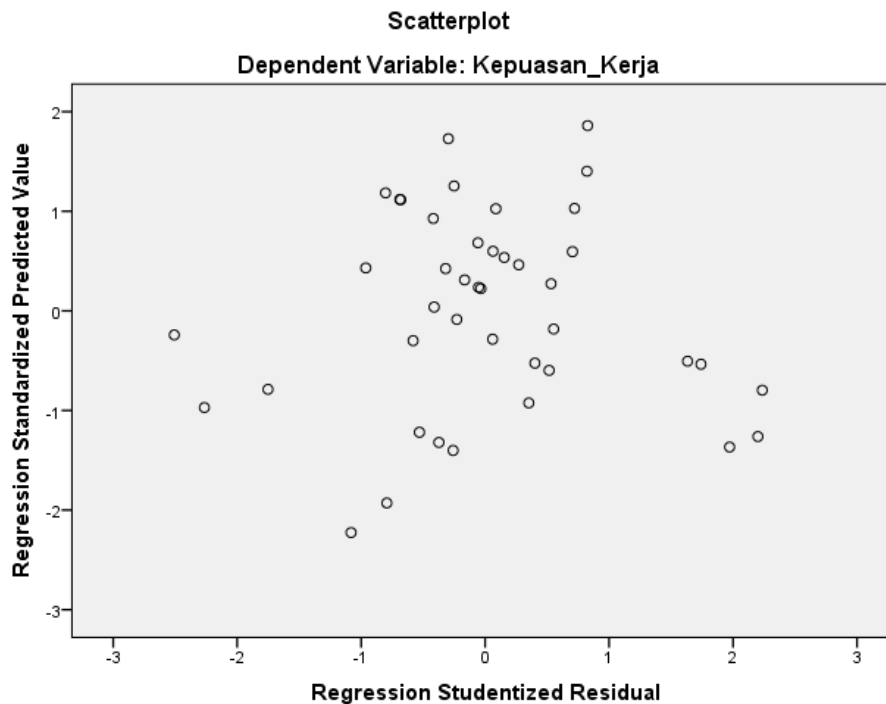
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.919	2.829		.678	.502		
Masa Kerja	.308	.172	.204	2.144	.035	.876	1.142
Beban Kerja	.351	.234	.178	2.497	.013	.614	1.628
Etos Kerja	.589	.123	.567	4.795	.000	.620	1.614
Lingkungan Kerja	.439	.084	.533	5.242	.000	.836	1.196

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Tabel 4 menunjukkan bahwa ketiga variable bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 yang berarti antara data dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Pengujian asumsi klasik dengan uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dimuat pada Gambar 2:



Gambar 2. Grafik Scatterplot
Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Berdasarkan Gambar 2, dapat dinyatakan bahwa data dari penelitian ini menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk pola yang jelas, dengan begitu dinyatakan data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hasil analisis penelitian dengan pengujian analisis linier berganda dapat dimuat pada Tabel 5:

**Tabel 5. Hasil Analisis Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.919	2.829		.678	.502
Masa Kerja	.308	.172	.204	2.144	.035
Beban Kerja	.351	.234	.178	2.497	.013
Etos Kerja	.589	.123	.567	4.795	.000
Lingkungan Kerja	.439	.084	.533	5.242	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 1.919 + 0,308X_1 + 0,351X_2 + 0,589X_3 + 0,439X_4$ Tabel 5 menjelaskan bahwa nilai B pada Masa Kerja (B_1) sebesar 0,308. Nilai Beban Kerja (B_2) sebesar 0,351. Nilai Etos Kerja (B_3) sebesar 0,589. Lingkungan Kerja (B_4) sebesar 0,439 dan nilai konstanta (a) sebesar 1.919. Uraian persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Untuk menguji hipotesis penelitian dapat digunakan uji t. Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu Masa Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), Etos Kerja (X_3) dan Lingkungan Kerja (X_4) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Adapun penentuan nilai t_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = n - k - 1 = 42 - 5 - 1 = 36$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, maka nilai t_{tabel} adalah 1688. Hasil uji t dapat dimuat pada Tabel 6:

**Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.919	2.829		.678	.502
Masa Kerja	.308	.172	.204	2.144	.035
Beban Kerja	.351	.234	.178	2.497	.013
Etos Kerja	.589	.123	.567	4.795	.000
Lingkungan Kerja	.439	.084	.533	5.242	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 2.144 > t tabel 1688 ini berarti variabel Masa Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu 0,035 < 0,05 yang berarti variabel Masa Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 2.497 > t tabel 1688 ini berarti variabel Beban Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu 0,013 < 0,05 yang berarti variabel Beban Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Selanjutnya hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 4.795 > t tabel 1688 ini berarti variabel Etos Kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05 yang berarti variabel Etos Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel

Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 5.242 > t tabel 1688 ini berarti variabel Lingkungan Kerja (X₄) berpengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05 yang berarti variabel Lingkungan Kerja (X₄) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

Uji F dilakukan untuk menguji variabel bebas yaitu Masa Kerja (X₁), Beban Kerja (X₂), Etos Kerja (X₃) dan Lingkungan Kerja (X₄) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Adapun penentuan nilai F_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = k; n - k = 5; 42 - 5 = 37$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, $F_{tabel} = (5; 37)$ maka nilai F_{tabel} adalah 2,470. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 7:

Tabel 7. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	209.630	4	52.407	19.631	.000 ^b
	Residual	98.775	37	2.670		
	Total	308.405	41			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Masa Kerja, Etos Kerja, Beban Kerja

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Tabel 7 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 19.631 > F_{tabel} 2,470 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Masa Kerja (X₁), Beban Kerja (X₂), Etos Kerja (X₃) dan Lingkungan Kerja (X₄) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

Koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis kontribusi pengaruh variabel bebas yaitu Masa Kerja (X₁), Beban Kerja (X₂), Etos Kerja (X₃) dan Lingkungan Kerja (X₄) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Hasil uji koefisien determinasi dapat dimuat pada Tabel 8:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.680	.645	1.634

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Masa Kerja, Etos Kerja, Beban Kerja

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Nilai R dari analisis koefisien determinasi sebesar 0,824 artinya Kepuasan Kerja Pegawai mampu dijelaskan oleh variabel Masa Kerja (X₁), Beban Kerja (X₂), Etos Kerja (X₃) dan Lingkungan Kerja (X₄) sebesar 82,4%, sedangkan sisanya sebesar 17,6% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Nilai t hitung sebesar 2.144 > t tabel 1688 ini berarti variabel Masa Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai. Kemudian nilai signifikan yaitu 0,035 < 0,05 yang berarti variabel Masa Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai. Menurut Aprilyanti (2017) yang dikutip menyatakan

bahwa masa kerja merupakan kurun waktu atau lamanya seorang pegawai dalam mengabdikan dirinya pada sebuah perusahaan atau organisasi. Semakin lama seseorang bekerja di suatu pekerjaan maka keterampilan dan kemampuan karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Haedar, Saharuddin dan Herlangga. H, 2015), menyimpulkan bahwa Masa Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu.

Nilai t hitung sebesar $2.497 > t$ tabel 1688 ini berarti variabel Beban Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai. Kemudian nilai signifikan yaitu $0,013 < 0,05$ yang berarti variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai. Menurut Vanchapo (2020) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saputra, 2022), menyimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu.

Nilai t hitung sebesar $4.795 > t$ tabel 1688 ini berarti variabel Etos Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai. Kemudian nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai. Menurut Ginting (2016), etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nofitasari dan Prasetyo, 2021), menyimpulkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu.

Nilai t hitung sebesar $5.242 > t$ tabel 1688 ini berarti variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai. Kemudian nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Afandi, 2018). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lawren dan Ekawati, 2023), menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu.

KESIMPULAN

1. Masa Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu.
2. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu.
3. Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu.
5. Masa Kerja, Beban Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Agung Aditya Saputra, (2022). "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *Pascasarjana, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Technomedia Journal (TMJ) Vol. 7 No. 1.*
- Anang Firmansyah, dan Budi W. Mahardika, 2018. *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68. <https://doi.org/10.30656/jsmi.v1i2.413>.
- Chealsy Lawren dan Sanny Ekawati, (2023). "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA Di Bogor". *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Vol. 05, No. 01, Januari 2023.*
- Febri Rudiansyah, 2014, Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal manajemen*. ISSN: 1987-6285.
- Ginting, Desmon. *Etos kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2016.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Haedar, Saharuddin dan Herlangga. H, (2015). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Palopo". *Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Palopo. Jurnal Manajemen, Vol . 02 No. 01.*
- Koesomowidjojo. S.R.M. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Jakarta. Penebar Swadaya Group.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Cetakan Ketiga Belas. Bumi aksara. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinamo, Jansen H. 2011. *8 Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: PT Spirit Mahardika.
- Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, Rachmad Gunawan, 2017. The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia, *International. Journal of Law and Management, Vol. 59 Issue: 6, pp.1337-1358.*
- Tiwi Nofitasari dan Anton Prasetyo, (2021). "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada UPTD Unit Puskesmas Gombong I)". *Univeritas Putra Bangsa. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi.*
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stress Kerja* (N. Arsalan, Ed.). CV Penerbit Qiara Media.