

**PENGARUH ETOS KERJA, EFIKASI DIRI DAN
KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA
(Studi Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD
Puskesmas Adimulyo, Kebumen)**

Eni Yulianti¹

Manajemen S-1, Universitas Putra Bangsa Kebumen
E-mail : enyulianti1299@gmail.com¹

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja, efikasi diri dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan 35 responden sebagai sampel penelitian yang ditarik berdasarkan sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 26 *for windows*. Hasil penelitian berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen. Variabel efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen. Variabel komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen. Variabel etos kerja, efikasi diri dan komunikasi organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen. Hasil pengujian koefisien determinasi nilai R square variabel kepuasan kerja pegawai negeri sipil (PNS) dipengaruhi oleh etos kerja, efikasi diri dan komunikasi organisasi sebesar 41,8% dan sisanya 58,2% variabel kepuasan kerja pegawai negeri sipil (PNS) dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar model penelitian ini.

Kata Kunci : Etos Kerja, Efikasi Diri dan Komunikasi Organisasi

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work ethic, self-efficacy and organizational communication on job satisfaction of civil servants (PNS) at UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen. The data used in this study used 35 respondents as the research sample drawn based on saturated sampling. The data analysis method uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS 26 for windows. The results of the study based on the t test showed that the work ethic variable had a significant effect on job satisfaction of civil servants (PNS) at UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen. The variable of self-efficacy has a significant effect on job satisfaction of civil servants (PNS) at UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen. Organizational communication variables have a significant effect on job satisfaction of civil servants (PNS) at UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen. The variables of work ethic, self-efficacy and organizational communication together have a significant effect on job satisfaction of civil servants (PNS) at UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen. The result of testing the coefficient of determination of the value of R square variable job satisfaction of civil servants (PNS) is influenced by work ethic, self-efficacy and organizational communication of 41.8% and the remaining 58.2% the variable job satisfaction of civil servants (PNS) is influenced by variables outside this research model.

Keywords: *Work Ethic, Self-Efficacy and Organizational Communication*

**PENGARUH ETOS KERJA, EFIKASI DIRI DAN
KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA
(Studi Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD
Puskesmas Adimulyo, Kebumen)**

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam menentukan level keberhasilan organisasi, karena sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan unsur penggerak semua sumber daya lain yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Puskesmas merupakan kesatuan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata dapat diterima dan terjangkau oleh masyarakat dengan peran dan serta aktif masyarakat dan menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna, dengan biaya yang dapat dipikul oleh pemerintah dan masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan (Depkes, 2009). Oleh karena itu diperlukan penyelenggaraan kesehatan yang baik didukung oleh pegawai yang kompeten dalam bidangnya, sehingga dapat membantu kelancaran dalam melakukan pekerjaan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat tanpa terkecuali.

Dalam sebuah organisasi diperlukan kepuasan kerja yang tinggi. Pada dasarnya kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat dilihat dari sikap positif atau negatif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya serta harapan atas masa depan yang lebih baik. Jika pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja akan merasa jenuh dengan tuntutan yang diberikan oleh atasan, sehingga pekerjaan akan terhambat dan cara penyelesaiannya tidak akan maksimal. Pegawai yang tidak puas pasti akan berdampak negatif terhadap pekerjaannya, karena ketidakpuasan kerja pada umumnya akan diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan, terus-menerus mengeluh, membangkang, serta menghindari sebagian tanggung jawab dari pekerjaannya. Salah satu poin penting dalam penelitian ini adalah bagaimana organisasi dapat menciptakan situasi agar pegawai dapat memperoleh kepuasan kerja secara individu dengan baik dan bagaimana cara supaya mereka mau bekerja secara maksimal.

Puskesmas Adimulyo mempunyai visi menjadi puskesmas terpercaya dengan pelayanan berkualitas untuk mewujudkan masyarakat adimulyo sehat. Karena itu para pegawai harus memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya agar visi organisasi tersebut tercapai. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Tata Usaha, menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada puskesmas adimulyo dapat dikatakan baik. Meskipun rentan tertular covid-19 para pegawai senang terhadap pekerjaannya walaupun setiap harinya menjumpai orang-orang dengan masalah kesehatan. Hal ini dibuktikan dengan adanya rasa puas terhadap pekerjaan apabila mampu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggungjawabnya secara tepat waktu sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan. Selain itu, pemberian gaji yang didapatkan sudah sesuai dengan golongan dan masih ada

pemberian tunjangan yang pada umumnya didapatkan oleh seorang PNS. Pegawai bekerja sesuai dengan keahlian pada pendidikan sebelumnya yang pernah ditempuh, dengan bekerja sesuai dengan pendidikan yang ditempuh akan mudah dalam proses bekerja. Memiliki rekan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif terhadap pekerjaan. Selanjutnya, kepala puskesmas adimulyo memiliki sikap terbuka dan menghargai ide atau pendapat serta memberikan dukungan yang baik terhadap kemajuan para pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah etos kerja. Fenomena etos kerja di puskesmas Adimulyo dibuktikan dengan setiap pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan organisasi. Pegawai dapat memaksimalkan pekerjaan dengan cara memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan ikhlas karena tugas yang diberikan merupakan amanah. Karena sejatinya, dalam proses ini PNS menjalankan dwi fungsi peran yaitu sebagai birokrat (abdi negara) dan juga sebagai pelayan masyarakat (abdi masyarakat). Dalam bekerja, pegawai tekun dan sungguh-sungguh serta semangat tidak malas-malasan dalam menyelesaikan pekerjaan. Jadi tidak ada yang namanya tugas menumpuk sehingga mengurangi beban kerja di kemudian hari. Dalam hal ini ketika pegawai memiliki etos kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada setiap individu.

Salah satu faktor kunci yang mendorong kepuasan kerja pegawai adalah efikasi diri. Fenomena etos kerja di puskesmas Adimulyo Para pegawai mengerjakan tugasnya dengan penuh tanggungjawab. Dengan adanya hal itu kemampuan yang dimiliki setiap pegawai akan mendorong individu untuk dapat bekerja menyelesaikan tugasnya sesuai target dan mempunyai rasa yakin bahwa pekerjaan yang lain dapat terselesaikan dengan baik. Dengan adanya tuntutan tugas dari pemerintah dan program yang bervariasi pada UPTD Puskesmas Adimulyo pegawai memiliki keyakinan yang tinggi dan mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan. Selain itu pegawai bekerja dengan tekun, dan memiliki rasa percaya diri yang bagus. Pegawai mampu menghadapi hambatan dan dapat menyelesaikan pekerjaannya yang sulit seperti adanya pengaduan masyarakat yang kurang puas terhadap pelayanan. Pegawai memiliki keyakinan dapat mengatasinya dengan berusaha meningkatkan pelayanan yang maksimal. Seperti motto dan slogan yang dimiliki oleh Puskesmas Adimulyo, Kebumen yaitu “Melayani Dengan SENYUM” (Santun, Empati, Nyaman, Yakin, Unggul, Mandiri).

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu komunikasi organisasi. Komunikasi organisasi memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Fenomena komunikasi organisasi ditunjukkan dengan komunikasi organisasi pada pegawai PNS sudah kondusif, harmonis dan saling terbuka. Kondusifnya komunikasi terlihat dari komunikasi dan hubungan

**PENGARUH ETOS KERJA, EFIKASI DIRI DAN
KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA
(Studi Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD
Puskesmas Adimulyo, Kebumen)**

sesama pegawai, pegawai ke atasan, atasan ke bawahan semuanya terjalin dengan baik. Dengan adanya sikap saling toleransi dan membantu menjadikan setiap pegawai menjadi akrab untuk bercengkrama satu sama lain. Para pegawai memiliki asas kekeluargaan yang baik, mereka menganggap satu sama lain sudah seperti saudara atau keluarga sendiri. Adanya kegiatan kunjungan dari kepala puskesmas dan sesama rekan kerja apabila ada pegawai yang sedang terkena musibah seperti sakit atau kecelakaan. Dengan adanya kegiatan tersebut dapat menjadi pintu mempererat hubungan dengan teman kerja. Sehingga dengan begitu komunikasi dalam organisasi yang baik, akan membuat para pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan meningkatkan kepuasan kerja itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH ETOS KERJA, EFIKASI DIRI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen).”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dapat difokuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen?
3. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen?
4. Apakah etos kerja, efikasi diri dan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen.
2. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen.
3. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen.

4. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh etos kerja, efikasi diri dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Priansa (2014:291), kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins and Judge dalam Tebay (2021) indikator kepuasan kerja terdiri dari:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)
- b. Gaji (*pay*)
- c. Supervisi/atasan (*supervision*)
- d. Rekan kerja (*co-worker*)

Etos Kerja

Menurut Sinamo (2011:42) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, komitmen yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Adapun indikator etos kerja menurut Sinamo (2011) antara lain:

- a. Kerja adalah rahmat
- b. Kerja adalah amanah
- c. Kerja adalah panggilan
- d. Kerja adalah aktualisasi
- e. Kerja adalah ibadah
- f. Kerja adalah seni
- g. Kerja adalah kehormatan
- h. Kerja adalah pelayanan

Efikasi Diri

Menurut Luthan (2014:338) menyatakan bahwa efikasi diri adalah sebagai keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Adapun indikator efikasi diri menurut Brown dkk (dalam Manara, 2008:36), terdiri dari:

- a. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu
- b. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan untuk menyelesaikan
- c. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun
- d. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan
- e. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi

**PENGARUH ETOS KERJA, EFIKASI DIRI DAN
KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA
(Studi Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD
Puskesmas Adimulyo, Kebumen)**

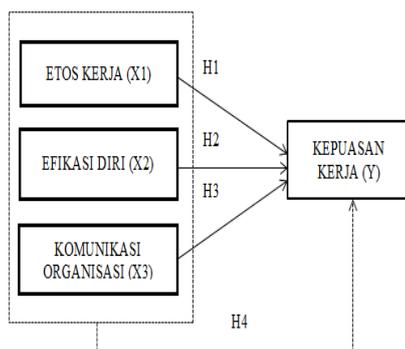
Komunikasi Organisasi

Menurut Romli (2011:2) Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Adapun indikator komunikasi organisasi menurut Pace dan Faules, (2013: 183) antara lain:

- a. Komunikasi ke bawah
- b. Komunikasi ke atas
- c. Komunikasi horizontal

Model Empiris

**Gambar 1
Model Empiris**



Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, landasan teori dan kerangka pemikiran maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1: Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai negeri sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen.
- H2: Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai negeri sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen.
- H3: Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai negeri sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen.
- H4: Etos kerja, efikasi diri, dan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai negeri sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen.

METODE

Penelitian yang penulis lakukan menggunakan metode kuantitatif dalam menguji hipotesis yang telah disusun. Menurut Sugiyono (2017: 8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data

bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan rancangan pendekatan korelasional. Pendekatan korelasional adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menemukan ada atau tidak adanya hubungan antara dua atau lebih dari variabel yang akan diukur, bila terdapat hubungan maka seberapa eratnya hubungan serta berarti atau tidaknya hubungan itu.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS di UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen yang berjumlah 35 orang.

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh pegawai PNS di UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen yang berjumlah 35 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan observasi, wawancara, studi pustaka, dan menyebar kuesioner/angket. Teknik analisis data terdiri dari analisis deskriptif dan analisis statistika.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan SPSS 25.0 (*Statistical Package for Social Science*). SPSS adalah software yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non-parametrik dengan basis windows (Ghozali, 2018:15). Teknik analisis statistika yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik dan uji regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

**Tabel 1. Karakteristik
Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	3	8,60%
Perempuan	32	91,40%
Jumlah	35	100%

**PENGARUH ETOS KERJA, EFIKASI DIRI DAN
KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA
(Studi Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD
Puskesmas Adimulyo, Kebumen)**

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

**Tabel 2. Karakteristik Responden
Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Presentase
21-30	1	2,85%
31-40	19	54,29%
41-50	10	28,57%
>50	5	14,29%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

**Tabel 3. Karakteristik Responden
Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
D3/D4	31	88,58%
S1	3	8,57%
S2	1	2,85%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

**Tabel 4. Karakteristik Responden
Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1-5 tahun	2	5,71%
11-15 tahun	19	54,29%
>15 tahun	14	40%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Analisis Statistik

**Tabel 5. Hasil Pengujian Validitas
Kepuasan Kerja**

No	Butir	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,777	0,333	Valid
2	Butir 2	0,681	0,333	Valid
3	Butir 3	0,829	0,333	Valid
4	Butir 4	0,833	0,333	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

**Tabel 6. Hasil Pengujian Validitas
Etos Kerja**

No	Butir	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,498	0,333	Valid
2	Butir 2	0,400	0,333	Valid
3	Butir 3	0,399	0,333	Valid
4	Butir 4	0,807	0,333	Valid

5	Butir 5	0,874	0,333	Valid
6	Butir 6	0,917	0,333	Valid
7	Butir 7	0,845	0,333	Valid
8	Butir 8	0,863	0,333	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

**Tabel 7. Hasil Pengujian Validitas
Efikasi Diri**

No	Butir	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,837	0,333	Valid
2	Butir 2	0,708	0,333	Valid
3	Butir 3	0,796	0,333	Valid
4	Butir 4	0,807	0,333	Valid
5	Butir 5	0,816	0,333	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

**Tabel 8. Hasil Pengujian Validitas
Komunikasi Organisasi**

No	Butir	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,846	0,333	Valid
2	Butir 2	0,904	0,333	Valid
3	Butir 3	0,874	0,333	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5,6,7, dan 8 semua instrumen memenuhi kriteria validitas, sehingga dapat dikatakan instrumen untuk kepuasan kerja, etos kerja, efikasi diri, dan komunikasi organisasi dinyatakan valid.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Kritis	Status
Kepuasan Kerja	0,781	0,60	Reliabel
Etos Kerja	0,873	0,60	Reliabel
Efikasi Diri	0,852	0,60	Reliabel
Komunikasi Organisasi	0,847	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Tabel 10. Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Etos Kerja (X1)	0,987	1,013
Efikasi Diri (X2)	0,989	1,011
Komunikasi	0,997	1,003

**PENGARUH ETOS KERJA, EFIKASI DIRI DAN
KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA
(Studi Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD
Puskesmas Adimulyo, Kebumen)**

Organisasi (X3)

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

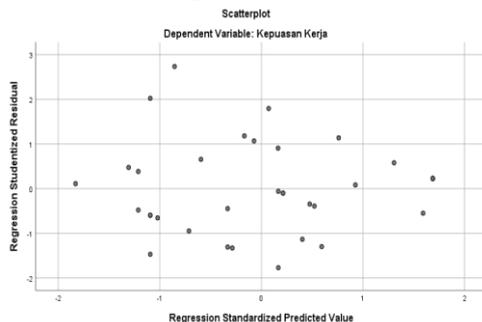
Berdasarkan tabel di atas, seluruh nilai tolerance diatas 0,01 dan nilai VIF dibawah 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

2. Uji Heterokedastisitas

Pengujian dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari dari pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas dengan pengujian sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



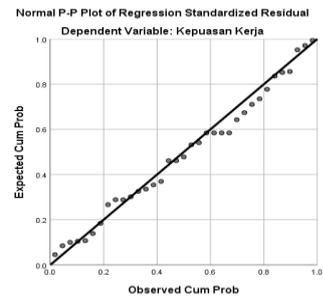
Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan gambar 2 diatas dari hasil output SPSS dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka hasil ini dapat disimpulkan jika model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normlitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Gambar 3. Uji Normalitas



Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan gambar 3 di atas dari hasil output SPSS dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 11. Uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.16884478
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.057
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk tabel diatas sebesar $0,200 > 0,05$. Sesuai dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hal tersebut sesuai dengan uji grafik (*Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual*).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Etos Kerja, Efikasi Diri dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

**PENGARUH ETOS KERJA, EFIKASI DIRI DAN
KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA
(Studi Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD
Puskesmas Adimulyo, Kebumen)**

**Tabel 12. Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-0,560	2,891		-0,194	0,848
Etos Kerja	0,105	0,051	0,271	2,057	0,048
Efikasi Diri	0,444	0,107	0,545	4,143	0,000
Komunikasi Organisasi	0,339	0,163	0,272	2,077	0,046

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan bantuan program SPSS didapat koefisien regresi sehingga persamaan regresinya dapat disusun sebagai berikut:

- $Y = -0,560 + 0,105X_1 + 0,444X_2 + 0,339X_3 + e$
- Nilai Konstanta (a) = -0,560, berarti apabila variabel Etos Kerja (X1), Efikasi Diri (X2), dan Komunikasi Organisasi (X3) dianggap nol, maka besarnya skor Kepuasan Kerja pegawai negeri sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen yaitu sebesar -0,560.
- Nilai $b_1 = 0,105$. Koefisien regresi untuk X1 sebesar 0,105 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Etos Kerja (X1) akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,105. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien regresi X1 akan mengakibatkan Kepuasan Kerja pegawai negeri sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo semakin meningkat.
- Nilai $b_2 = 0,444$. Koefisien regresi untuk X2 sebesar 0,444 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Efikasi Diri (X2) akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,444. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien regresi X2 akan mengakibatkan Kepuasan Kerja pegawai negeri sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo semakin meningkat.
- Nilai $b_3 = 0,339$. Koefisien regresi untuk X1 sebesar 0,339 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Komunikasi Organisasi (X3) akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,339. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien regresi X3 akan mengakibatkan Kepuasan Kerja pegawai negeri sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo semakin meningkat.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk menguji signifikan secara parsial pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Penentuan t_{tabel} dengan rumus $df = n-k$, dimana n adalah sampel atau total

responden dan k adalah jumlah variabel yang diteliti. df dalam penelitian ini yaitu $df = 35-4 = 31$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 atau 5% sehingga dihasilkan angka pada t tabel sebesar 2,03951.

**Tabel 13. Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-0,560	2,891		-0,194	0,848
Etos Kerja	0,105	0,051	0,271	2,057	0,048
Efikasi Diri	0,444	0,107	0,545	4,143	0,000
Komunikasi Organisasi	0,339	0,163	0,272	2,077	0,046

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji t diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Pengaruh Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan uji t pada Tabel IV-13, menunjukkan bahwa signifikan untuk variabel etos kerja (X1) sebesar $0,048 < 0,05$ dan perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 2,057 $> t_{tabel}$ 2,03951 sehingga H1 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen.
- Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan uji t pada Tabel IV-13, menunjukkan bahwa signifikan untuk variabel efikasi diri (X2) sebesar $0,000 < 0,05$ dan perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 4,143 $> t_{tabel}$ 2,03951 sehingga H2 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen.
- Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan uji t pada Tabel IV-13, menunjukkan bahwa signifikan untuk variabel komunikasi organisasi (X3) sebesar sebesar $0,046 < 0,05$ dan perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 2,077 $> t_{tabel}$ 2,03951 sehingga H3 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai

**PENGARUH ETOS KERJA, EFIKASI DIRI DAN
KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA
(Studi Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD
Puskesmas Adimulyo, Kebumen)**

Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang nyata antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara bersama-sama. Untuk menghitung F tabel dapat dilakukan dengan rumus:

$$df = k, (n-k)$$

$$df = 4, (35-4) = 31 = 2,91$$

**Tabel 14. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a**

Model	Sum Of Squares	Df	Squares. Mean	F	Sig
Regression	41,092	3	13,697	9,141	0,00 ^b
Residual	46,451	31	1,498		
Total	87,543	34			

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
- b. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Efikasi Diri, Etos Kerja

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa F_{hitung} adalah 9,141 > F_{tabel} sebesar 2,91 dan mempunyai nilai signifikansi 0,00 < 0,05 yang berarti bahwa variabel Etos Kerja, Efikasi Diri, dan Komunikasi Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen.

**Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,685 ^a	0,469	0,418	1,224

- a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Efikasi Diri, Etos Kerja
- b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dianalisis bahwa nilai koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,418 atau 41,8% Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen dipengaruhi oleh Etos Kerja (X1), Efikasi Diri (X2), dan Komunikasi Organisasi (X3), sedangkan sisanya (100% - 41,8% = 58,2%) dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar variabel ini.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Etos Kerja, Efikasi diri, dan komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen, dari hasil penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Hubungan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis kesatu yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui variabel etos kerja terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,057 > t_{tabel} 2,03951 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,048 < 0,50 sehingga dapat disimpulkan hipotesis kesatu diterima. Hal ini menjelaskan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh variabel efikasi diri terhadap kepausan kerja pegawai negeri sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen menunjukkan pengaruh signifikan dengan hasil nilai t_{hitung} sebesar 4,143 > t_{tabel} 2,03951 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga H2 diterima. Hal ini menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen menunjukkan pengaruh signifikan dengan hasil nilai t_{hitung} sebesar 2,077 > t_{tabel} 2,03951 dengan signifikansi sebesar 0,046 < 0,05 sehingga H3 diterima. Hal ini menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Etos Kerja, Efikasi Diri dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh variabel etos kerja, efikasi diri dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja, efikasi diri dan komunikasi organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut diketahui bahwa F_{hitung} adalah 9,141 > F_{tabel} sebesar 2,91 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0,05 yang berarti bahwa variabel etos kerja, efikasi diri dan komunikasi organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen.

**PENGARUH ETOS KERJA, EFIKASI DIRI DAN
KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA
(Studi Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD
Puskesmas Adimulyo, Kebumen)**

**PENUTUP
SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai Etos Kerja, Efikasi Diri, dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen.
3. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen.
4. Variabel independen (Etos Kerja, Efikasi Diri, dan Komunikasi Organisasi) secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil). Dengan demikian bahwa jika dalam organisasi memiliki etos kerja, efikasi diri, dan komunikasi organisasi yang baik maka setiap pegawai akan merasakan kepuasan kerja yang tinggi.
5. Variabel dominan dalam penelitian ini adalah variabel Efikasi Diri dengan nilai koefisien regresi paling besar sebesar 0,444.
6. Koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variasi dari variabel independen (Etos Kerja, Efikasi Diri, dan Komunikasi Organisasi) sebesar 41,8%.

KETERBATASAN

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik survey. Pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka dengan metode penelitian longitudinal atau eksperimen yang artinya penelitian yang dilakukan dalam kurun waktu yang lama.
2. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yaitu etos kerja, efikasi diri, dan komunikasi organisasi. Sedangkan masih terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
3. Keterbatasan kemampuan penulis sehingga dalam penelitian ini masih kurang maksimal.
4. Kendala waktu dalam pengumpulan kuesioner karena pegawai tidak selalu berada di tempat.

IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian dapat memberikan kontribusi implikasi praktis dan implikasi teoritis.

1. Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi etos kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai negeri sipil (PNS) akan meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan dari jawaban responden nilai rata-rata poin etos kerja tinggi untuk semua indikator, namun ada juga pernyataan yang nilainya rendah yaitu pegawai negeri sipil (PNS) tidak semuanya bekerja secara kreatif dengan penuh suka cita. Hal ini mengidentifikasi bahwa pegawai negeri sipil (PNS) harus mampu bekerja secara kreatif dan penuh sukacita di tengah adaptasi kebiasaan baru setelah pandemi covid-19. Pegawai negeri sipil (PNS) dengan etos kerja yang baik akan cenderung bertindak dan bekerja secara optimal di lingkungan kerjanya. Dengan begitu para pegawai negeri sipil (PNS) dituntut bekerja cerdas dan penuh kreativitas ditengah masa transisi *new normal*. Dengan demikian pegawai negeri sipil (PNS) membutuhkan pelatihan *soft skill* guna menumbuhkan ide kreatif dan sebuah inovasi untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan. Dengan adanya pelatihan *soft skill* ini rasa ingin tahu akan terus meningkat hingga menemukan solusi yang paling efektif dalam menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi seperti halnya menerapkan protokol kesehatan di lingkungan kerjanya, untuk program-program yang menimbulkan kerumunan agaknya harus dibagi menjadi beberapa sesi agar penularan virus tidak semakin merebak kembali. Dengan bekerja secara kreatif dan sukacita niscaya akan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat tidak hanya untuk diri sendiri melainkan banyak orang sehingga kepuasan kerja akan meningkat.
- b. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki oleh setiap pegawai negeri sipil (PNS) akan meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan dari jawaban responden nilai rata-rata poin efikasi diri tinggi untuk semua indikator, namun ada juga pernyataan yang nilainya rendah yaitu pegawai negeri sipil (PNS) tidak semuanya bekerja keras, gigih, dan tekun

**PENGARUH ETOS KERJA, EFIKASI DIRI DAN
KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA
(Studi Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD
Puskesmas Adimulyo, Kebumen)**

- dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh organisasi. Hal ini didasari oleh keyakinan diri yang masih kurang oleh pegawai negeri sipil (PNS). Pegawai dengan efikasi diri yang baik cenderung mempersiapkan diri, bertanggungjawab, dan memiliki tingkat keyakinan diri yang tinggi. Hal ini mengidentifikasi pegawai negeri sipil (PNS) membutuhkan pelatihan *self-confidence*. Pelatihan ini bertujuan untuk memiliki kepercayaan diri yang tinggi, guna membangun kepuasan kerja dan reputasi organisasi dengan sepenuh hati. Pegawai negeri sipil (PNS) dengan *self-confidence* yang baik akan mampu membangun sikap dan perilaku positif dalam organisasi serta membebaskan diri dari perasaan khawatir di tempat kerja sehingga pekerjaan yang menjadi tugasnya mampu terselesaikan dengan baik, dengan demikian mampu meningkatkan kepuasan kerja.
- c. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, komunikasi yang terjalin baik dan harmonis didalam organisasi akan mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai negeri sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen. Berdasarkan dari jawaban responden nilai rata-rata poin komunikasi organisasi tinggi untuk semua indikator, namun ada juga pernyataan yang nilainya rendah yaitu pegawai negeri sipil (PNS) tidak semuanya berani mengemukakan ide-ide kepada kepala puskesmas di UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen. Hal ini mengidentifikasi para pegawai negeri sipil (PNS) membutuhkan pelatihan *public speaking*. *Public Speaking* adalah kegiatan mengkomunikasikan pesan tertentu kepada seseorang atau lebih dari 2 orang pendengar. Seni berbicara di depan umum ini dapat meningkatkan kepercayaan diri dan kepercayaan publik. Di era sekarang ini, kemampuan ilmu berbicara ini dapat berfungsi mempengaruhi orang lain secara efektif. Pegawai negeri sipil (PNS) dengan *public speaking* yang baik akan mampu mengekspresikan pendapat melalui kebebasan berbicara. Dengan begitu pegawai negeri sipil (PNS) akan mencapai tingkat kepuasan kerjanya apabila masukan yang diberikan diterima dan dipertimbangkan dengan baik oleh atasan.

2. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, baik itu rujukan

permasalahan, hasil-hasil dan penelitian terdahulu. Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan di puskesmas lain untuk membandingkan hasil penelitian sebelumnya.
- b. Penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain di luar variabel yang masuk dalam penelitian ini, supaya memperoleh hasil yang lebih beraneka ragam serta dapat memperkaya teori yang ada. Kepuasan kerja selain dipengaruhi oleh variabel etos kerja, efikasi diri, dan komunikasi organisasi dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang mungkin dapat diteliti oleh penelitian selanjutnya.
- c. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggali lebih lagi terhadap variabel etos kerja, efikasi diri, komunikasi organisasi serta kepuasan kerja karena variabel tersebut akan dipengaruhi dengan perkembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Andriyanti, Y., & Fitriani, I. D. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pd Bpr Lpk Garut Kota Cabang Bayongbong. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(1), 86-105.
- Busro, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: expert.
- Departemen Kesehatan RI. 2009. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit*. Jakarta: Depkes RI.
- Ghozali, Imam. 2009. *Metode Penelitian*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- . (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Kusnanto, D.D. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang)*.
- Lestari, U. P., dkk (2020). *Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja*

**PENGARUH ETOS KERJA, EFIKASI DIRI DAN
KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA
(Studi Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD
Puskesmas Adimulyo, Kebumen)**

Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 529-536.

Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2013. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Terj. Deddy Mulyana.

Putrayasa, I. K., & Astrama, I. M. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Parwisata*, 1(1), 25-37.

Rochani, S., Natuna, D. A., & Miharty, M. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Dan Kecerdasan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smp Negeri Bandar Seikijang Kabupaten Pelalawan. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 9(1), 51-58.

Santoso, A., & Dewi, I. M. (2019). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Sukanda Djaya Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(11), 6488.

Sinamo, Jansen. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.

Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.

———.2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tebay, V. 2021. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.

Zulher, Z. (2020). Analisis Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Survey pada Pegawai UPTD Puskesmas Bangkinang Kota). *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(2).