

**ISMI TRIANINGSIH**

S1 Manajemen, UNIVERSITAS PUTRA BANGSA KEBUMEN

ismitrianingsih@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, kemampuan kerja dan etika kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PNS Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen berjumlah 34. Penelitian ini dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis statistik, meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program SPSS 26 For Windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan secara simultan variabel iklim organisasi, kemampuan kerja, dan etika kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen.

**Kata Kunci:** Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja, Etika Kerja dan Kepuasan Kerja.

**Abstract**

*This research aims to determine the effect of organizational climate, work ability and work ethic on job satisfaction of civil servants at the Department of Maritime Affairs and Fisheries of Kebumen Regency. Collecting data in this study using a questionnaire. Respondents in this study were 34 Civil Servants of the Marine and Fisheries Service of Kebumen Regency. This study was analyzed using descriptive analysis techniques and statistical analysis, including validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t test, F test, and the coefficient of determination using the SPSS 26 For Windows program. The results of this study indicate that partially organizational climate variables have a significant effect on job satisfaction, work ability has a significant effect on job satisfaction, work ethics have a significant effect on job satisfaction and simultaneously organizational climate variables, work skills, and work ethics affect job satisfaction of civil servants. Civil Service Marine and Fisheries Kebumen Regency.*

**Keywords:** Organizational Climate, Work Ability, Work Ethics and Job Satisfaction.

**PENDAHULUAN**

Indonesia merupakan Negara kepulauan terbesar di dunia yang memiliki 17.499 pulau dengan total wilayah Indonesia sekitar 7,81 juta km<sup>2</sup>. Dari total wilayah tersebut, 3,25 juta km<sup>2</sup> adalah lautan. Luasnya wilayah laut yang ada, membuat Indonesia memiliki potensi kelautan dan perikanan yang sangat besar. Perikanan adalah salah satu sektor yang diandalkan untuk pembangunan nasional, oleh karena itu banyaknya hasil produksi perikanan di Indonesia perlu dipertahankan dan dikembangkan.

Kabupaten Kebumen memiliki potensi yang cukup besar untuk pengembangan bidang kelautan dan perikanan. Secara geografis kondisi wilayah Kebumen sangat mendukung untuk pengembangan budidaya perikanan karena memiliki perairan umum berupa sungai, waduk, kolam, dan area persawahan yang cukup luas. Sesuai dengan peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kelautan dan perikanan, sebagai upaya untuk memanfaatkan potensi yang tersedia, mencari solusi pemecahan masalah yang ada, serta berupaya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan masyarakat dalam

mewujudkan kondisi kehidupan yang lebih baik dan sejahtera.

Dinas Kelautan Dan Perikanan agar dapat mencapai tujuan, tentu saja didukung oleh beberapa faktor, salah satunya adalah Sumber Daya Manusianya. Menurut (Hasibuan, 2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Agar Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada bisa bekerja secara optimal, sebuah organisasi harus mampu memberikan kualitas kehidupan kerja yang baik, agar tercipta kepuasan kerja karyawan yang akan berakhir pada sikap positif dari pegawai terhadap hasil kerja yang mereka berikan.

Stephen P. Robbins (2003:91) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Dinas Kelautan Dan Perikanan berusaha menciptakan kepuasan kerja yang baik dan selalu memperhatikan kondisi kerja yang mendukung bagi semua pegawai, seperti dengan selalu berusaha menyediakan fasilitas yang bersih dan memadai, selain itu fasilitas dan alat-alat kerja

yang tersedia juga relatif modern dan selalu mengikuti perkembangan zaman sehingga dapat mempermudah pegawai dalam bekerja. Upaya tersebut dinilai berhasil, hal itu dibuktikan dengan capaian perolehan Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kabupaten Kebumen. Berikut ini merupakan laporan PAD Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen:

**Tabel 1. Laporan PAD Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen Tahun 2017-2020**

No	Tahun	Target Rp	Perolehan Rp	Presentase
1	2017	1.666.500.000	1.443.637.000	123,76
2	2018	1.591.000.000	2.028.111.550	127,47
3	2019	3.260.877.000	2.542.274.832	77,96
4	2020	2.311.800.000	2.591.277.698	112,09

Sumber: Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen, 2021

Berdasarkan Tabel 1 perolehan PAD Dinas Kelautan Dan Perikanan (DKP) Kabupaten Kebumen dari tahun ke tahun mengalami peningkatan, meskipun pada tahun 2019 tidak memenuhi target, tetapi masih dalam jumlah yang lebih tinggi dari tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan baik, sehingga pegawai mampu memberikan hasil kerja yang positif. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa tercapainya tingkat kepuasan pegawai PNS di Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen disebabkan karena pegawai merasa puas dengan pemberian gaji/upah yang sudah sesuai. Selain itu adanya peningkatan kesejahteraan serta kenaikan gaji berkala setiap periode tertentu yang disesuaikan dengan status pegawai bekerja. Selain itu adanya tambahan penghasilan untuk pegawai PNS yang disesuaikan dengan jabatan masing-masing pegawai bekerja. Selain itu adanya tambahan penghasilan untuk pegawai PNS yang disesuaikan dengan jabatan masing-masing pegawai.

Tercapainya kepuasan kerja pegawai di Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen, diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya seperti iklim organisasi. Timpe (1999) mendefinisikan suasana atau iklim organisasi sebagian serangkaian sifat lingkungan kerja berdasarkan persepsi orang-orang yang hidup dan bekerja dalam lingkungan tersebut yang dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka. Iklim organisasi yang baik penting untuk diciptakan dalam sebuah organisasi agar pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, pegawai merasa nyaman dengan rekan kerja karena antar pegawai memiliki rasa kebersamaan yang tinggi sehingga pegawai merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Selain itu pegawai merasa sistem birokrasi yang jelas, setiap karyawan memiliki tugas dan tanggungjawab yang tercantum dalam SPMT (Surat Perintah Melaksanakan Tugas) masing-masing pegawai sesuai dengan

Tupoksinya (Tugas Pokok dan Fungsinya). Pegawai merasa bertanggungjawab dengan amanah yang diberikan organisasi, dibuktikan dengan setiap pegawai yang selalu membuat E-kinerja guna melaporkan hasil kerja setiap harinya.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja adalah kemampuan kerja. Lowser dan Poter (As'ad, 2000:61) mendefinisikan kemampuan sebagai karakteristik individual seperti integritas, *manual skill*, *traits* yang merupakan kekuatan seseorang untuk berbuat dan sifat stabil. Menurut Moenir (2003, p.76), yang dimaksud dengan kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal.

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen memiliki latar belakang pendidikan dan kemampuan yang sesuai dengan posisi serta jabatan masing-masing pegawai. Diketahui pula bahwa pegawai selalu di tempatkan pada posisi yang sesuai dengan riwayat pendidikan yang sudah ditempuh atau sesuai dengan keahlian dan kecakapan yang dimiliki masing-masing pegawai. Contohnya seperti pegawai yang ahli dan lulusan dalam bidang perikanan maka akan di tempatkan dalam bidang perikanan tangkap, atau pegawai yang ahli atau *background* pendidikan magister manajer diposisikan dalam Kasi (Kepala Seksi) Peningkatan Daya Saing Perikanan yang merujuk pada pengetahuan mengenai strategi peningkatan daya saing hasil perikanan.

Selain iklim organisasi dan kemampuan kerja, etika kerja juga di duga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Etika adalah pembelajaran mengenai masalah masalah dan pilihan pilihan moral. Etika berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang artinya adalah sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. (Kreitner & Kinicki, 2014). Etika kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang terwujud nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka (J Jufrizen, 2017); (Jufrizen & Sipahutar, 2016).

Dalam menjalankan keorganisasiannya, Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen membutuhkan pegawai yang memiliki etika kerja yang sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan organisasi. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa pegawai sudah memiliki etika kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, seperti sikap karyawan yang selalu menghargai atasan, terlihat dari karyawan tersebut yang selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dengan baik. Walaupun usia atasan atau bawahan lebih muda, hal ini tidak menjadi penghalang untuk berlaku sopan dalam bekerja. Pegawai di Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen menjunjung tinggi etika, sopan santun dalam semua aspek pekerjaan. Pegawai juga memiliki inisiatif untuk membantu rekan kerja, atau membantu permasalahan organisasi seperti setiap ada permasalahan, melakukan perundingan dan rapat bersama guna mencari

solusi bersama untuk menyelesaikan permasalahan yang ada.

## RUMUSAN MASALAH

Fenomena kepuasan kerja yang ada di Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen, antara lain para pegawai sudah merasa puas dengan keadaan dan lingkungan yang aman serta fasilitas yang disediakan sudah memenuhi kebutuhan dalam bekerja pegawai. Selain itu pegawai disana juga sudah merasa puas dengan gaji yang diberikan karena sudah sesuai dengan peraturan yang ada. Kepuasan kerja pegawai di Dinas Kelautan Dan Perikanan diduga dipengaruhi oleh iklim organisasi yaitu dimana iklim organisasi yang ada pada organisasi sudah baik yaitu dapat dilihat dari terciptanya hubungan kerja yang baik antar pegawai seperti, pegawai merasa sistem birokrasi yang ada di organisasi sudah jelas yaitu setiap pegawai memiliki tugas dan tanggungjawab yang tercantum dalam SPMT (Surat Perintah Melaksanakan Tugas), selain itu serta antar pegawai juga memiliki hubungan yang baik dan saling membantu dalam bekerja.

Selain itu kemampuan kerja pegawai di Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen sudah baik yaitu dimana pegawai selalu ditempatkan pada posisi yang sudah sesuai dengan tingkat pendidikan sesuai dengan keahlian dan kecakapannya seperti pegawai yang ahli dan lulusan dalam bidang perikanan maka akan ditempatkan dalam bidang perikanan tangkap, dan pegawai yang ahli atau *background* pendidikannya magister akan diposisikan di Kepala Seksi. Sementara itu etika kerja di Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen juga sudah baik, yaitu berdasarkan wawancara diketahui dimana para pegawai sudah memiliki etika kerja yang sesuai dengan harapan organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dikaji pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai PNS di Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai PNS di Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen?
3. Apakah etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai PNS di Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen?
4. Apakah iklim organisasi, kemampuan kerja dan etika kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai PNS di Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen?

## KAJIAN TEORI

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2001:122-123). Pengertian kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Bowel dan Dipyobe (dalam munandar, 2001) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai hasil

keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan pandangan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan, dimana kepuasan kerja bersifat pribadi sehingga kepuasan kerja antara pegawai akan berbeda dimana kepuasan kerja itu akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai.

Menurut Robbins (2015:181-182), kepuasan kerja dapat diukur melalui 3 indikator yaitu:

1. Kondisi kerja yang mendukung
2. Gaji atau upah
3. Rekan kerja yang mendukung

### Iklim Organisasi

Menurut Davis dan Newstrom (2000), iklim organisasi adalah sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Menurut Luthans dalam Simamora (2011:34) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi juga dapat dipandang dapat mempengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di suatu dalam organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan sesuatu yang tidak dapat dilihat atau disentuh namun secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi dan membentuk suatu keadaan ataupun kondisi yang diterima oleh semua aspek yang ada di dalam organisasi.

Iklim Organisasi menurut Kusnan dalam Darodjat (2015:85), antara lain:

1. Tanggung jawab
2. Identitas individu dalam organisasi
3. Kehangatan antar pegawai
4. Dukungan
5. Konflik

### Kemampuan Kerja

Menurut Zainun (1994) dalam sariyathi (2003) bahwa kemampuan (*ability*) dimaksudkan sebagai kesanggupan (*capacity*) karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan menurut Rao (2000; 96) merupakan potensi yang dimiliki seseorang dan dapat membantu seseorang sanggup untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Kemampuan seseorang terbentuk dari pengetahuan dan ketrampilan sangat baik, pegawai memiliki kemampuan sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka dapat ditarik suatu simpulan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan kerja adalah kapasitas individu atau potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam bekerja.

Terdapat tiga indikator kemampuan kerja menurut Robins (2012) antara lain, sebagai berikut:

1. Kesanggupan kerja
2. Pendidikan
3. Masa kerja

### **Etika Kerja**

Menurut Rindjin (2010: 10) etika adalah refleksi kritis dan rasional mengenai norma-norma yang terwujud dalam perilaku hidup manusia baik secara pribadi maupun kelompok. Menurut (Ernawan, 2016), etika merupakan salah satu cabang ilmu filsafat, tujuannya adalah mempelajari perilaku, baik moral maupun immoral dengan tujuan membuat pertimbangan yang cukup beralasan dan akhirnya sampai pada rekomendasi yang memadai tentunya dapat diterima oleh suatu golongan tertentu atau individu. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka dapat ditarik suatu simpulan bahwa etika kerja adalah suatu hal yang dilakukan secara benar dan baik, tidak melakukan suatu keburukan, melakukan hak kewajiban sesuai dengan moral dan melakukan segala sesuatu dengan penuh tanggung jawab.

Menurut Tasmara (2010), indikator yang digunakan dalam mengukur etika kerja antara lain, sebagai berikut:

1. Kerja keras
2. Gaya bicara
3. Nilai kerja
4. Kreatifitas kerja

## **METODE**

### **Objek Dan Subjek Penelitian**

Sugiyono (2009) obyek penelitian merupakan sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang obyektif, valid, dan reabilitas tentang suatu hal atau variabel tertentu. Obyek dalam penelitian ini merupakan variabel-variabel penelitian yang meliputi iklim organisasi, kemampuan kerja, etika kerja, dan kepuasan kerja. Sugiyono (2010) subjek penelitian merupakan suatu yang penting dalam penelitian, subyek penelitian harus disiapkan sebelum peneliti siap untuk mengumpulkan data. Subjek peneliti bisa berupa benda, hal, atau orang. Subyek penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen.

### **Variabel Penelitian**

Sugiyono (2008:55) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Sugiyono (2015:39) mendefinisikan variabel bebas adalah “variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel independen (terikat)”. Variabel independen pada penelitian ini yaitu, iklim organisasi, kemampuan kerja dan etika kerja. Sugiyono (2015:39) mendefinisikan pengertian dependen yaitu: “variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Adapun variabel dependen (Y) pada penelitian ini yaitu Kepuasan kerja.

### **Instrumen Atau Alat Pengumpulan Data**

Instrumen dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Menurut Nazir (2011:203), Kuesioner adalah pertanyaan tentang fakta-fakta yang dianggap dikuasai responden penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Setelah semua data dari penyebaran kuesioner terkumpul, kemudian akan dilakukan tabulasi data yaitu menyusun hasil skor jawaban responden untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan skala *likert*. Jawaban setiap item instrument menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative.

### **Data dan Teknik Pengumpulan Data**

Data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh oleh peneliti secara langsung dari lokasi penelitian melalui observasi, dan wawancara. Data primer pada penelitian ini diperoleh dari observasi, penyebaran kuisisioner dan wawancara langsung dengan pegawai PNS Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Menurut Indriantoro dan Supomo (2002:147), data sekunder adalah data data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Hal ini biasanya dapat berupa bukti, catatan, atau laporan tertentu yang telah disusun sebagai arsip. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh dari Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen mengenai data laporan Pendapatan Asli Daerah (PAD) dan struktur organisasi.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Muslich dan Iswati, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai PNS Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen sejumlah 35 Orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Pada penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu menggunakan pengambilan sampling jenuh. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi penelitian, yaitu seluruh pegawai di Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen sejumlah 35 orang.

### **Teknik Analisis**

Dalam perhitungan pengolahan data pada penelitian ini, peneliti menggunakan alat bantu berupa program aplikasi komputer yaitu *SPSS (Statistical Product And Service) for windows*. Pada penelitian ini analisis statistik digunakan untuk menganalisis data dari hasil jawaban kuisisioner dengan menggunakan metode-metode statistik meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis parsial (uji t), uji simultan (uji f), analisis regresi linear berganda, dan koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap semua instrument variabel penelitian yaitu variabel independen yang meliputi variabel iklim organisasi, kemampuan kerja dan etika kerja, serta variabel dependen yang meliputi variabel kepuasan kerja pegawai. Kuesioner dikatakan valid apabila korelasi lebih besar dari nilai dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  diperoleh = 0,3388 dari 34 orang responden Ghozali (2013:53).

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

Variabel	Butir	r Hitung	r Tabel	Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja	1	0,542	0,3388	0,001	Valid
	2	0,539	0,3388	0,001	Valid
	3	0,550	0,3388	0,001	Valid
	4	0,671	0,3388	0,000	Valid
	5	0,701	0,3388	0,000	Valid
	6	0,678	0,3388	0,000	Valid
	7	0,918	0,3388	0,000	Valid
	8	0,922	0,3388	0,000	Valid
	9	0,842	0,3388	0,000	Valid
	10	0,840	0,3388	0,000	Valid
	11	0,557	0,3388	0,001	Valid
	12	0,690	0,3388	0,000	Valid
	13	0,690	0,3388	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Dari tabel 2 diatas, dapat diketahui hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,3388) dengan nilai signifikansi sebesar kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument variabel kepuasan kerja dalam kuesioner dinyatakan valid (sah).

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi**

Variabel	Butir	r Hitung	r Tabel	Sig	Keterangan
Iklim Organisasi	1	0,744	0,3388	0,000	Valid
	2	0,507	0,3388	0,002	Valid
	3	0,652	0,3388	0,000	Valid
	4	0,740	0,3388	0,000	Valid
	5	0,576	0,3388	0,000	Valid
	6	0,645	0,3388	0,000	Valid
	7	0,654	0,3388	0,000	Valid
	8	0,564	0,3388	0,001	Valid
	9	0,735	0,3388	0,000	Valid
	10	0,820	0,3388	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat diketahui hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,3388) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument pada variabel iklim organisasi dalam kuesioner dinyatakan valid (sah).

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja**

Variabel	Butir	r Hitung	r Tabel	Sig	Keterangan
Kemampuan Kerja	1	0,783	0,3388	0,000	Valid
	2	0,892	0,3388	0,000	Valid
	3	0,903	0,3388	0,000	Valid
	4	0,741	0,3388	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4. diatas dapat diketahui, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,3388) dengan nilai signifikansi sebesar kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument pada variabel kemampuan kerja dalam kuesioner dinyatakan valid (sah).

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Etika Kerja**

Variabel	Butir	r Hitung	r Tabel	Sig	Keterangan
Etika Kerja	1	0,818	0,3388	0,000	Valid
	2	0,808	0,3388	0,000	Valid
	3	0,772	0,3388	0,000	Valid
	4	0,674	0,3388	0,000	Valid
	5	0,737	0,3388	0,000	Valid
	6	0,550	0,3388	0,001	Valid
	7	0,660	0,3388	0,000	Valid
	8	0,597	0,3388	0,000	Valid
	9	0,747	0,3388	0,000	Valid
	10	0,719	0,3388	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diketahui, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,3388) dengan nilai signifikansi sebesar kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument pada variabel etika kerja dalam kuesioner dinyatakan valid (sah).

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan pada semua variabel penelitian, yaitu pada variabel iklim organisasi, variabel kemampuan kerja, variabel etika kerja dan pada variabel kepuasan kerja. Instrumen pada penelitian ini dikatakan reliabel yaitu jika nilai *cronbach alpha* > dari 0,60 atau 60 %.

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai Alpha Cronbach	r Kritis	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	0,916	0,60	Reliabel
2	Iklim Organisasi	0,843	0,60	Reliabel
3	Kemampuan Kerja	0,850	0,60	Reliabel
4	Etika Kerja	0,886	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

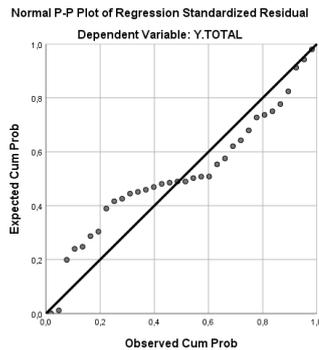
Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel 6 diatas menunjukkan bahwa instrumen-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *cronbach alpha* > r kritis (0,60). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi linear, variabel dependen, dan variabel independen terdistribusi normal atau

mendekati normal. Model regresi yang baik seharusnya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Adapun hasil analisisnya pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas pada gambar 1 diatas dapat diketahui, terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai residual terstandarisasi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Adapun hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Iklim Organisasi	,603	1,659
Kemampuan Kerja	,737	1,357
Etika Kerja	,514	1,931

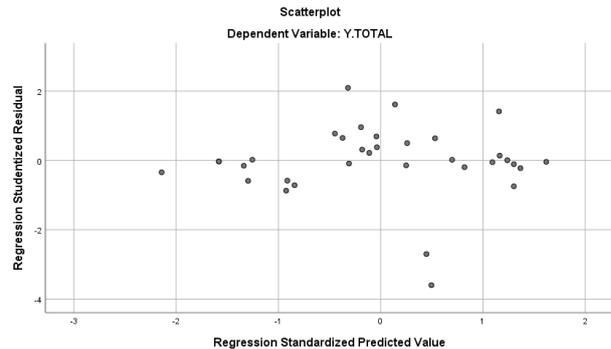
a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja  
Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 7 diatas, maka dapat dilihat pada kolom *collinearity statistic* yang menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas/ independen konflik peran, kompetensi, dan fasilitas kerja lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF tidak lebih besar dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan

melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED. Adapun hasil analisisnya pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 2 diatas, menunjukkan bahwa *plot* dalam *scatterplot* menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu *regression studentized residual*, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dari variabel konflik peran, kompetensi, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian ini dilakukan untuk menguji adanya hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel Kepuasan

a : Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  : Koefisien regresi masing-masing variabel

X1 : Variabel Iklim Organisasi

X2 : Variabel Kemampuan Kerja

X3 : Variabel Etika Kerja

e : Standar error

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-3,057	4,737		-,645	,524
	Iklim Organisasi	,757	,199	,437	3,806	,001
	Kemampuan Kerja	,783	,223	,365	3,511	,001
	Fasilitas Kerja	,360	,166	,268	2,164	,039

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja  
Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel IV-11 diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi linearnya. Kemudian nilai-nilai dari

persamaan analisis regresi linear berganda  $a, b_1, b_2, b_3$  akan dijelaskan satu, persatu antara lain sebagai berikut:

$$Y = 3,057 + 0,757x_1 + 0,783x_2 + 0,360x_3 + e$$

- Konstanta ( $a$ ) = -3,057  
Nilai konstanta ( $a$ ) bertanda negatif, yaitu -3,057 artinya apabila iklim organisasi, kemampuan kerja, dan iklim organisasi sama dengan nol (0) maka kepuasan kerja pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen sebesar -3,057. Konstanta sebesar -3,057 artinya pengaruh konstanta terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai negatif yaitu apabila nilai iklim organisasi, kemampuan kerja, dan etika kerja adalah nol, maka kepuasan kerja menjadi negatif. Dalam hal ini, bahwa kepuasan kerja akan menurun sebesar nilai konstanta (-3,057) apabila tanpa adanya variabel pada perusahaan.
- Iklim Organisasi = 0,757  
Koefisien regresi variabel iklim organisasi ( $X_1$ ) yaitu sebesar 0,757 artinya setiap ada penambahan 1 poin pada iklim organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja ( $Y$ ) pegawai negeri sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen sebanyak 0,757 diasumsikan variabel lain tetap.
- Kemampuan Kerja = 0,783  
Koefisien regresi variabel kemampuan kerja ( $X_2$ ) yaitu sebesar 0,783 artinya setiap ada penambahan 1 poin pada kemampuan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja ( $Y$ ) pegawai negeri sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen sebanyak 0,783 diasumsikan variabel lain tetap.
- Etika Kerja = 0,360  
Koefisien regresi variabel etika kerja ( $X_3$ ) yaitu sebesar 0,360 artinya setiap ada penambahan 1 poin pada etika kerja akan meningkatkan kepuasan kerja ( $Y$ ) pegawai negeri sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen sebanyak 0,360 diasumsikan variabel lain tetap.

1	(Constant)	-3,057	4,737						
	Iklim Organisasi	,757	,199	,437				3,806	,001
	Kemampuan Kerja	,783	,223	,365				3,511	,001
	Fasilitas Kerja	,360	,166	,268				2,164	,039

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja  
Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 9 diatas maka dapat di simpulkan analisisnya sebagai berikut:

- Hubungan Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja  
Hasil uji t variabel Iklim Organisasi pada Tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 3,806 > t tabel yaitu 2,042 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Hal ini menyatakan bahwa H1 diterima.
- Hubungan Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja  
Hasil uji t variabel Kemampuan Kerja pada Tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 3,511 > t tabel yaitu 2,042 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Hal ini menyatakan bahwa H2 diterima.
- Hubungan Etika Kerja dan Kepuasan Kerja  
Hasil uji t variabel etika kerja pada Tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 2,164 > t tabel yaitu 2,042 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,039 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Hal ini menyatakan bahwa H3 diterima.

## Uji Hipotesis

### Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial pengaruh variabel independen (iklim organisasi, kemampuan kerja dan etika kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja), dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  penentuan t tabel yaitu dengan rumus  $df = n-k$  ( $34-4= 30$ ). Diperoleh pada angka t tabel sebesar 2,042. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Sig
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	

### Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji f digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang nyata antara variabel independen ( $X$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ) secara langsung dan bersama-sama. Uji f pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software *SPSS 26 for windows*. Adapun rumus yang digunakan untuk mengetahui  $f_{tabel}$  dalam penelitian ini yaitu dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$df_1 \text{ (dengan pembilang)} = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df_2 \text{ (dengan penyebut)} = n - k = 34 - 4 = 30$$

Keterangan:

- df : degree of freedom  
n : sampel  
k : jumlah variabel

Dapat diketahui  $F_{hitung}$  pada penelitian ini adalah 2,92. Adapun hasil uji simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji f) ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1047,558	3	349,186	31,895	,000 <sup>b</sup>
	Residual	328,442	30	10,948		
<b>Total</b>		<b>1376,000</b>	<b>33</b>			

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), iklimorganisasi, kemampuan kerja dan etika kerja

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan data tabel 10 diatas, maka diperoleh nilai F hitung sebesar 31,895 > F tabel sebesar 2,92 dengan signifikansi 0,000 sedang  $\alpha = 0,05$ , karena angka signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi, kemampuan kerja, dan iklim organisasi bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dengan variabel dependen sehingga dapat diketahui variabel yang paling mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	,873 <sup>a</sup>	,761	,737	3,30879

a. Predictor : (Constant), iklim organisasi, kemampuan kerja, etika kerja

b. Dependent variabel: Kepuasan kerja

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 11 diatas, menunjukan bahwa Adjusted R Square adalah sebesar 0,737. Hal ini berarti 0,737 atau 73,7% variasi dari kepuasan kerja pegawai bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen yaitu iklim organisasi, kemampuan kerja, dan etika kerja. Sedangkan 26,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas diketahui bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 9,831 > t tabel yaitu 2,042 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel iklim

organisasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti bahwa H1 diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi iklim organisasi maka meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Iklim organisasi yang positif akan mendorong para anggota untuk berinteraksi satu sama lain dan menjalin kerjasama antar bagian dan memperkecil hambatan yang ada. Dengan adanya rasa aman dan nyaman akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Berdasarkan jawaban responden yang diperoleh dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang tinggi terhadap variabel iklim organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Ketut Sri Dya Astuti dan Ida Bagus Ketut Surya pada tahun 2020 yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ahim Surachim dan Taofik Firdaus (2008) yang menyatakan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas diketahui bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,777 > t tabel yaitu 2,042 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti bahwa H2 diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan kerja, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. seorang pegawai memiliki kemampuan kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi. Berdasarkan jawaban responden yang diperoleh dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang tinggi terhadap variabel kemampuan kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Friska Nababan (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Avissa Calista pada tahun 2018 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

#### Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas diketahui bahwa variabel etika kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $2,614 > t$  tabel yaitu  $2,042$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,013 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti bahwa  $H_3$  diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etika kerja, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Etika kerja mempunyai peranan penting sebab dapat menciptakan norma, nilai, dan juga perilaku karyawan serta pimpinan dengan tujuan membangun hubungan yang sehat dan adil

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manda Dwipayani Bhastary pada tahun 2020 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan etika kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rini, Yusleli Herwati, dan Fetty Maretha pada tahun 2022 yang menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja, Dan Etika Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Hasil pengujian dan penelitian ini menunjukkan variabel iklim organisasi, kemampuan kerja, dan etika kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PNS Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen berdasarkan uji  $F$  (simultan) diperoleh hasil  $f_{hitung}$  sebesar  $31,895$  lebih besar dari  $f_{tabel}$  yaitu sebesar  $2,91$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$ .

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai pengaruh iklim organisasi, kemampuan kerja, dan etika kerja terhadap kepuasan kerja yang telah dijelaskan, maka peneliti dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama ( $H_1$ ) dalam penelitian ini diterima, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PNS di Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Artinya, semakin baik iklim organisasi maka akan meningkatkan kepuasan pegawai PNS di Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen.
2. Pengujian hipotesis kedua ( $H_2$ ) dalam penelitian ini diterima, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PNS di Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Artinya, semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki pegawai

maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai PNS di Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen.

3. Pengujian hipotesis ketiga ( $H_3$ ) dalam penelitian ini diterima, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PNS di Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Artinya, semakin baik etika kerja yang dimiliki pegawai maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai PNS di Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen.
4. Pengujian hipotesis keempat ( $H_4$ ) dilakukan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, kemampuan kerja, dan etika kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PNS di Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Berdasarkan hasil uji  $F$  diperoleh hasil bahwa iklim organisasi, kemampuan kerja, dan etika kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai PNS di Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen.

### **Saran**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diatas, maka penulis memberikan saran dan harapan bagi pihak yang berwenang untuk melakukan yaitu, sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya iklim organisasi yang ada di Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen mampu mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ni Ketut Sri Dya Astuti dan Ida Bagus Ketut Surya (2020) yang menyatakan bahwa iklim organisasi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta penelitian yang dilakukan oleh Ahim Surachim dan Taofik Firdaus (2008), yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya kemampuan kerja yang ada di Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen mampu mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Friska Nababan (2021) serta penelitian yang dilakukan oleh Avissa Calista (2018), yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya etika kerja yang ada di Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen mampu mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Manda Dwipayani Bhastary (2020) serta penelitian yang dilakukan oleh Rini, Yusleli Herwati, dan Fetty Maretha (2022), yang

menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anshori, Muslich & Iswati, Sri Iswat. (2009). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Erlangga University Press.
- As'ad Moh, 2000, *Psikologi Industri*, Yogyakarta : Liberty
- Astuti, Ni Ketut Sri Dya, and Ida Bagus Ketut Surya. *Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kejadian Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Diss. Udayana University, 2020.
- Basuki, H, (2006) *Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Kemanusiaan dan Budaya*. Jakarta Gunadarma.
- Bhastary, Manda Dwipayani. "Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3.2 (2020): 160-170.
- Calista, Avissa. "Kemampuan dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini* 9.2 (2019): 145-150.
- Cara Perusahaan Membantu Meningkatkan Kemampuan Kerja Karyawan. (<https://spesolution.com/blog/meningkatkan-kemampuan-kerja--ini-hal-yang-bisa-dilakukan-perusahaan->) Diakses 13 September 2022, Pukul 13:30.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI
- Davis dan Newstorm. 2000. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Ernawan, E. R. (2016). *Etika Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_, E. R. (2012). *Etika Bisnis*. Cetakan Pertama. Bandung: CV. Alfabeta,
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Given, Lisa M. (editor). (2008). *The Sage encyclopedia of qualitative research methods*. Thousand Oaks: Sage.
- Gujarati, D. 2006. *Ekonometrika Dasar*. Terjemahan Sumarno Zain. Jakarta : Rajawali Persada
- Hani, T. Handoko, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_, T. Handoko. (1996). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Herawati, Yusleli, and Fetty Maretha. "Pengaruh Etika Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi (Studi pada Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Sriwijaya)" *JURNAL ILMIAH ILMU PENGETAHUAN TEKNOLOGI DAN SENI* 1.1 (2022): 22-31.
- Imam, Ghozali (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis; Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Juliandi A, Irfan, Manurung S. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press
- Konservasi Perairan Sebagai Upaya menjaga Potensi Kelautan dan Perikanan Indonesia. (<https://kkp.go.id/djprl/artikel/21045-konservasi-perairan-sebagai-upaya-menjaga-potensi-kelautan-dan-perikanan-indonesia>) Diakses 25 Desember 2021, Pukul 21:15
- Korompis, Robert CY, Victor PK Lengkong, and Mac Donald Walangitan. "Pengaruh Sikap Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5.2 (2017).
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Moenir. 2003. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta.
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nababan, Friska. "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktifitas Karyawan PT. Benua Megah Sejahtera." *KINDAI* 17.2 (2021): 1563-165.
- Nazir. 2011. *Metode Penelitian* Cetakan 6. Penerbit: Ghalia Indonesia, Bogor

- Nurdin, I. Dan Hartati, S. 2019. Metodologi *Penelitian Sosial*. Surabaya:Media Sahabat Cendekia.
- Peringkat Indonesia Sebagai Eksportir Produk *Perikanan Dunia Meningkat di Masa Pandemi*. (<https://kkp.go.id/djpdspkp/artikel/33334-peringkat-indonesia-sebagai-eksportir-produk-perikanan-dunia-meningkat-di-masa-pandemi#:~:text=Berdasarkan%20data%20yang%20dirilis%20oleh,%2C7%25%20dibandingkan%20tahun%202019>) Diakses 25 Desember 2021, Pukul 22.00.
- Rahmatullah, Mamat. "Kemampuan mengajar guru dalam meningkatkan kinerja guru dan hasil belajar siswa." *Tanzhim* 1.02 (2017): 119-126.
- Rao, T.V. (1996). *Penilaian Prestasi Kerja (Teori dan Praktek)*. Penerbit Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rindjin, Ketut. 2010. *Etika Bisnis dan Implementasinya*. Jakarta : PT. Gramedia
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_, Stephen P, dan Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_, Stephen P. (2015), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_, Stephen P. (1996). *Perilaku organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi* Jilid 1. Alih bahasa: Hadyana P.Jakarta:Prenhallindo
- \_\_\_\_\_, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesatu. Jakarta: Gramedia.
- \_\_\_\_\_, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Rudito, B. (2007). *Etika Bisnis*. Bandung: Rekayasa Sains
- Sariyathi, Ni Ketut. 2003. *Beberapa Faktor Yang Berasosiasi Dengan Prestasi. Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Klungkung*.
- Schultz, D., & Schultz, S.E. (2006). *Psychology & work today*. New Jersey, NJ: Pearson Education.
- Simamora, Bilson. 2004. *Riset Pemasaran : Falsafah Teori Dan Aplikasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Simorangkir, O. P. (2007). *Etika : Bisnis, Jabatan, dan Perbankan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sinamo, Jansen. (2011). *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Suharsimi, Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. (2006). *Metode Penelitian Tindakan*. Remaja Rosda Karya : Bandung.
- Surachim, Ahim. "Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Pharmaserve Di PT Combiphar Jakarta." *Strategic: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis* 8.1 (2008): 58-64.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_, (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_, (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Cetakan Alfabeta: Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2008. *metode penelitian administrasi*. Bandung:penerbit Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana.
- Tasmara, T. (2010). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Thoha, Miftah., 1994, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Timpe, A.D. 1999. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Kreativitas*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Tufa, Nun. "Pentingnya Pengembangan SDM." *Iqtishodiyah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 4.2 (2018).
- Wiludjeng SP, Sri, (2014), *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Winata, Fenny. 2013. *Pengaruh Corporate Governance Terhadap Tax Avoidance pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesi Tahun 2013.* Tax and Accounting Review. Volume 4 Nomor 1. Online. Di akses pada tanggal 15 April 2022