



## Pengaruh Kepuasan Pemberian Gaji Terhadap Etos Kerja Pegawai Kontrak Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus

Risdayani<sup>1</sup>, Novi Yanti<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: [risdayani089@gmail.com](mailto:risdayani089@gmail.com)

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Corresponding Author: Risdayani

**Abstract:** *The purpose of this study was to analyze and find out: 1. The dominant indicator of the variable of salary satisfaction and work ethic 2. The effect of the variable of salary giving on work ethic. The population of this research is the contract employees of the Bungus Ocean Fishing Port as many as 34 people. The sampling technique of this study used the total sampling method. The data analysis method in this study used descriptive analysis, multiple linear regression analysis, coefficient of determination and hypothesis testing t. The results of the analysis show that 1. The dominant indicator in the variable of salary satisfaction is an indicator of a decent standard of living with a TCR value of 81.5%. The dominant indicator in the work ethic variable is discipline with a TCR value of 83.6% which is in good criteria. 2 Salary has a positive and significant effect on work ethic. offering a salary has a contribution to the work ethic of contract employees at the Bungus Ocean Fishing Port by 82.9 the remaining 17.1% damaging the influence of this research variable, one of which is work spirit, education, organizational commitment, organizational culture and others.*

**Keywords:** *Salary Satisfaction, Work Ethic.*

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui: 1. Indikator dominan pada variabel kepuasan gaji dan etos kerja 2. Pengaruh variabel kepuasan pemberian gaji terhadap etos kerja. Populasi penelitian ini adalah pegawai kontrak di Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus yang berjumlah 90 pegawai. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode purposive sampling dengan mengambil sampel sebanyak 34 orang karyawan kontrak. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier sederhana, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis t. Hasil analisis menunjukkan bahwa 1. Indikator dominan pada variabel kepuasan pemberian gaji adalah indikator taraf hidup layak dengan nilai TCR sebesar 81,5%. Indikator dominan pada variabel etos kerja adalah disiplin dengan nilai TCR sebesar 83,6% berada pada kriteria baik. 2 Kepuasan pemberian gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Kepuasan pemberian gaji memberikan kontribusi terhadap etos kerja pegawai kontrak di

Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus sebesar 82,9% dan sisanya 17,1% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

**Kata Kunci:** Kepuasan Pemberian Gaji, Etos Kerja.

---

## PENDAHULUAN

Kepuasan pemberian gaji memiliki peranan yang sangat penting, karena besarnya gaji mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Disamping itu kompensasi (dalam bentuk upah dan balas jasa lainnya) merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar dan penting. Bila pengupahan dan penggajian tidak di administrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para pegawainya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya. Bahkan bila pegawai tidak keluar, mungkin mereka menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan produktivitas mereka (Handoko, 2016). Menurut (Simamora, 2016) mengatakan bahwa kompensasi khususnya gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja pegawai. Menurut (Rivai, 2016) Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor utama menurunnya etos kerja pegawai adalah kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan pegawai. Kondisi ini menuntut suatu perusahaan untuk mengembangkan perannya, dan hal itu harus didukung oleh pegawai yang profesional dan memiliki etos kerja yang tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, maka pemberian kompensasi yang memuaskan dapat mengurangi timbulnya etos kerja pegawai yang rendah. Dengan meningkatkan etos kerja pegawai pada organisasi dan melibatkan pegawai dalam kegiatan organisasi maka hal ini akan dapat mengurangi adanya turnover serta sering terjadinya pegawai yang tidak masuk kerja. hal tersebut dapat menghambat proses keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan perlu berusaha meningkatkan etos kerja pegawainya. Oleh karena itu seorang pegawai yang produktif merupakan asset yang penting bagi perusahaan dan perlu dipertahankan agar tidak pindah atau keluar dari perusahaan. Akan tetapi pada kenyataannya seringkali timbul masalah seperti rendahnya etos kerja, tingginya turnover dan tingkat absensi pegawai yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Penjelasan di atas sangat sesuai dengan kondisi kerja yang dialami pegawai kontrak Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus, Melalui obsevasi dan wawancara yang penulis lakukan pada tanggal 11 Desember 2021 terhadap 5 orang pegawai kontrak, bahwa terdapat beberapa permasalahan dalam perusahaan seperti, pemberian gaji yang sering tidak tepat waktu, banyak pegawai mengeluh dengan permasalahan pemberian gaji. Gaji yang sering terlambat antara 1 hari sampai 2 hari membuat pegawai mengeluh dan kecewa, hal ini sudah menjadi kebiasaan. Saat peneliti konfirmasi pada pimpinan Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus yaitu Bapak Ir. Soma Somantri, ME mengatakan bahwa “Terlambatnya pemberian gaji ini disebabkan oleh terlambatnya pembukuan laporan pemasukan dan pengeluaran pada bagian administrasi. Jika administrasinya pada akhir bulan selesai maka keterlambatan gaji

tidak akan terjadi, akan tetapi jika pendataan belum selesai sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan maka secara otomatis akan berdampak pada keterlambatan penggajian pegawai kontrak.

Selain itu, pegawai kontrak yang bertugas merasakan ketidakadilan. Pegawai kontrak bekerja melebihi batas jam kerja yang telah ditentukan. Adapun data jam kerja pegawai di Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1. Jam Kerja Pegawai Kontrak di Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus**

No	Hari	Jam Masuk	Jam Keluar	Waktu Lembur
1	Senin	08.00 Wib	16.00 Wib	16.00-18.00 Wib
2	Selasa	08.00 Wib	16.00 Wib	16.00-17.00 Wib
3	Rabu	08.00 Wib	16.00 Wib	16.00-20.00 Wib
4	Kamis	08.00 Wib	16.00 Wib	16.00-18.00 Wib
5	Jumat	08.00 Wib	16.30 Wib	16.30-18.00 Wib
Rata-rata				16-19.00 Wib

Sumber: Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa normalnya pegawai hanya bekerja selama 8 jam, mulai jam 08.00-16.00 WIB. Namun, yang biasa terjadi di Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus pegawai cenderung bekerja melebihi batas jam kerja yang telah ditentukan, dimana menurut Peraturan mengenai Ketenagakerjaan Pasal 77 ayat 1, UU No.13/2003 menyebutkan jam normalnya kerja adalah 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu.

Dalam pengerjaan lembur menurut Peraturan UU Ketenagakerjaan No. 35/2021 yaitu waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Wajib membayar Upah Kerja Lembur, memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya. Dalam hal ini rata-rata pegawai lembur setiap hari dalam 3 jam atau 15 jam dalam hitungan satu minggu hari kerja.

Hal ini tentunya menyebabkan ketidakpuasan bagi pegawai kontrak sehingga berdampak pada etos kerja beberapa pegawai seperti tidak disiplin dan tidak begitu mentaati aturan yang berlaku di perusahaan, hal ini dapat dilihat pegawai kontrak yang datang sering terlambat dan pulang lebih awal. Adapun data perilaku kerja pegawai kontrak yang tidak disiplin seperti terlambat datang dan pulang lebih awal dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

**Tabel 2. Jumlah Keterlambatan dan Pulang Lebih Awal Pegawai Kontrak Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus 13-17 Desember 2021**

No	Hari	Pegawai yang terlambat	%	Pulang Lebih Awal	%	Jumlah Pegawai Keseluruhan
1	Senin	10	11,1%	7	7,8%	90
2	Selasa	14	15,6%	9	10,0%	
3	Rabu	11	12,2%	11	12,2%	
4	Kamis	16	17,8%	17	18,9%	
5	Jumat	9	10%	8	8,9%	

Sumber: Hasil Obsevasi awal. Desember, 2021

Keterlambatan pemberian gaji serta penambahan jam kerja yang tidak diberikan bonus tambahan berdampak pada ketidakpuasan pegawai yang pada akhirnya beberapa pegawai tidak disiplin. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan bahwa sebagian besar yang mendominasi keterlambatan masuk kerja dan pulang lebih awal adalah pegawai kontrak. Hal

ini menunjukkan bahwa etos kerja pegawai kontrak masih rendah. Jika tidak diatasi dengan baik oleh perusahaan, persoalan ini tentunya akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Selain keterlambatan pemberian gaji serta penambahan jam kerja, gaji yang diterima kurang memenuhi kebutuhan pegawai dan tidak sebanding dengan jenis dan bobot pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai. Berdasarkan data dari administrasi keuangan Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus yang peneliti dapat pada tanggal 17 Desember 2021, peneliti dapat memetakan jumlah gaji yang diterima oleh pegawai kontrak Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus, adapun gaji pegawai kontrak Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3. Data Jumlah Gaji Pegawai Kontrak Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus, 2021**

Jumlah Penghasilan	Juran Jamkes	Jumlah Potongan	Jumlah Bersih
Rp 1.800.000	Rp27.606	Rp 27.606	Rp1.772.394

Sumber: Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus, 2021

Data pada tabel 2 di atas merupakan tingkat pemberian gaji pada seluruh pegawai kontrak yang masih di bawah UMR memicu menurunnya kepuasan kerja sehingga berdampak pada etos kerja pegawai. Banyak pegawai kontrak yang mengeluh tentang kurangnya perhatian instansi Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus terhadap pemberian balas jasa dan pemberian imbalan kepada pegawai. Serta tidak ada kejelasan tentang pemberian uang lembur, dan kenaikan gaji yang dirasakan pegawai. Karena pegawai merasa jika kebutuhan hidup semakin hari semakin tinggi dan pengeluaran untuk biaya hidup juga tinggi.

Menurut (Hasibuan, 2016) setiap pegawai harus diimbangi dengan bayaran yang sesuai sehingga akan menghasilkan pegawai yang memiliki etos kerja tinggi yang indikasinya adalah pegawai mau bekerja keras, bekerja dengan, antusias, dan sangat bergairah dalam bekerja. Etos kerja sangat mempengaruhi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan pada akhirnya kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Begitu juga permasalahan gaji, pemberian gaji yang kurang memuaskan berdampak pada kepuasan kerja pegawai yang mengakibatkan rendahnya etos kerja pegawai kontrak di Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus. Hal ini senada juga di sampaikan oleh (Putro, 2010) dari hasil penelitian yang telah dilakukan ditemukan bahwa hal-hal yang menyebabkan etos kerja adalah gaji yang sesuai, adanya prestasi, penghargaan, dan kenaikan jabatan. Sedangkan faktor-faktor penyebab ketidakpuasan adalah adanya ketidaksesuaian masalah gaji, kebijaksanaan perusahaan, dan kondisi kerja yang tak sehat.

Dari sejumlah permasalahan yang terdapat di Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus tersebut penelitian ini hanya difokuskan pada persoalan kepuasan pemberian gaji pegawai. Kepuasan pemberian gaji pegawai dalam hal ini akan menjadi kunci utama dalam penelitian ini. Artinya bahwa, pegawai akan memiliki etos kerja yang tinggi jika kepuasan gaji pegawai dapat terpenuhi. Oleh karena itu, Penulis memilih judul: “Pengaruh Kepuasan Pemberian Gaji Terhadap Etos Kerja Pegawai Kontrak Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus”.

## METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui Penelitian Lapangan (Field Research) dan tinjauan pustaka (Library Research). Metode atau teknik pengumpulan data. Metode pengumpulan data yang dilakukan yakni wawancara langsung dengan pegawai Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus kuesioner, Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif adalah data untuk melihat gambaran masing-masing variabel dengan menggunakan analisis deskriptif. Data kuantitatif adalah data untuk melihat hubungan antara dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Untuk sumber data yakni berupa data primer dan data sekunder. Data primer bersumber dari pegawai Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus dalam hal ini data diperoleh secara langsung dengan membagi kuesioner atau daftar pertanyaan kepada pegawai. Data sekunder yaitu data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data yang didapat dari arsip yang dimiliki organisasi/instansi, studi keperpustakaan, penelitian terdahulu, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus padang sebanyak 90 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* sampel yang digunakan adalah pegawai kontrak Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus sebanyak 34 orang. Metode Analisis data yang dilakukan dengan analisis Regresi Linear sederhana dan Uji t. Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen yang di uji pada tingkat signifikan 0,005%.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, berikut dapat dilihat tabel deskripsi frekuensi dan persentase nilai tingkat capaian responden atau TCR pada masing-masing variabel di bawah ini:

**Tabel 4. Distribusi Frekuensi & Persentase rata-rata TCR Indikator Variabel Kepuasan Pemberian Gaji**

Indikator	Rata-rata Jawaban Responden										TCR	Kriteria
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Keadilan Internal	5	14	26	74	2	6	2	5	0	0	79.6	Baik
Keadilan Eksternal	5	14	24	69	4	12	2	5	0	0	78.5	Baik
Taraf Hidup yang Layak	12	33	16	45	6	18	1	4	0	0	81.5	Baik
Kesejahteraan	7	19	25	71	3	7	1	3	0	0	81.1	Baik
Rata-rata Keseluruhan	7	20	23	65	4	11	1	4	0	0	79.7	Baik

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS v25

1. Pada indikator keadilan internal rata-rata pegawai banyak menjawab setuju yaitu sebanyak 26 orang dengan nilai persentase sebesar 74% serta nilai Tingkat capaian Responden sebesar 79.6% yang berada pada kriteria Baik. Hal ini menunjukkan sebagian

besar pegawai kontrak di Samudera Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus setuju bahwa keadilan internal seperti gaji yang diberikan sesuai dengan tugas yang dikerjakan, dimana pegawai kontrak berperan penting untuk meningkatkan etos kerja pegawai. Hanya sedikit pegawai kontrak yang merasakan ketidakpuasan dalam pemberian gaji.

2. Pada Indikator Keadilan Eksternal rata-rata pegawai kontrak banyak menjawab setuju sebanyak 24 orang dan nilai persentase sebesar 69% serta nilai Tingkat capaian Responden sebesar 78.5% yang berada pada kriteria Baik. Hal ini menunjukkan sebagian besar pegawai kontrak dalam penelitian ini setuju bahwa keadilan eksternal seperti pemberian imbalan atau gaji yang adil dapat meningkatkan etos kerja pegawai.
3. Pada Indikator taraf hidup yang layak rata-rata pegawai kontrak banyak menjawab setuju yaitu sebanyak 16 orang dengan nilai persentase sebesar 45% dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang atau 33% serta nilai Tingkat capaian Responden sebesar 81.5% yang berada pada kriteria Baik. Hal ini menunjukkan sebagian besar pegawai kontrak di Samudera Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus setuju bahwa gaji belum memenuhi kebutuhan sehari-hari dapat memberikan motivasi dan semangat kerja yang tinggi sehingga etos kerja juga akan meningkat.
4. Pada Indikator kesejahteraan rata-rata pegawai kontrak banyak menjawab setuju yaitu sebanyak 25 orang dengan nilai persentase sebesar 71%. Hal ini menunjukkan sebagian besar pegawai kontrak di Samudera Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus setuju bahwa apabila instansi ataupun organisasi memberikan jaminan pada setiap pegawai kontrak dapat meningkatkan etos kerja pegawai kontrak.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang dominan pada variabel kepuasan pemberian gaji adalah indikator taraf hidup yang layak dengan nilai TCR sebesar 81.5%.

**Tabel 5. Distribusi Frekuensi & Persentase rata-rata TCR Indikator Variabel Etos Kerja**

Indikator	Rata-rata Jawaban Responden										TCR	Kriteria
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Kerja Keras	11	32	16	45	7	19	1	4	0	0	81.1	Baik
Disiplin	12	35	17	48	6	17	0	0	0	0	83.6	Baik
Jujur	5	14.3	27	77.1	3	8.6	0	0	0	0	82.1	Baik
Tanggung jawab	6	17	25	71	2	6	2	6	0	0	79.7	Baik
Rajin	6	16	26	74	3	7	1	3	0	0	82.1	Baik
Rata-rata Keseluruhan	9	25	21	60	4	12	1	3	0	0	82.3	

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS v25

1. Pada indikator kerja keras rata-rata pegawai banyak menjawab setuju dan sangat setuju yaitu sebanyak 16 orang dan 11 orang dengan nilai persentase 48% dan 35% serta nilai Tingkat capaian Responden sebesar 81.1% yang berada pada kriteria Baik. Hal ini menunjukkan sebagian besar pegawai kontrak di Samudera Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus setuju bahkan sangat setuju bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan mereka selalu memanfaatkan waktu sebaik mungkin serta memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Pada Indikator disiplin rata-rata pegawai kontrak banyak menjawab setuju yaitu sebanyak 17 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan nilai persentase 48% dan 12% serta nilai Tingkat capaian Responden sebesar 83.6% yang berada pada



kriteria Baik. Hal ini menunjukkan sebagian besar pegawai kontrak dalam penelitian ini dapat mematuhi segala aturan yang berlaku di instansi tersebut serta sanggup menerima sanksi apabila melakukan pelanggaran aturan yang berlaku.

3. Pada Indikator Jujur rata-rata pegawai kontrak banyak menjawab setuju yaitu sebanyak 27 orang dengan nilai persentase 77.1% serta nilai Tingkat capaian Responden sebesar 82.1% yang berada pada kriteria Baik. Hal ini menunjukkan sebagian besar pegawai kontrak di Samudera Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus bekerja dengan jujur baik dalam kondisi pengawasan ataupun tanpa pengawasan.
4. Pada Indikator tanggung jawab rata-rata pegawai kontrak banyak menjawab setuju yaitu sebanyak 25 orang dengan nilai persentase 71% serta nilai Tingkat capaian Responden sebesar 79.7% yang berada pada kriteria Baik. Hal ini menunjukkan sebagian besar pegawai kontrak di Samudera Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus memiliki komitmen untuk bertanggung jawab pada tugas dan pekerjaan yang diberikan akan diselesaikan dengan baik.
5. Pada Indikator Rajin rata-rata pegawai kontrak banyak menjawab setuju yaitu sebanyak 26 orang dengan nilai persentase 74% serta nilai Tingkat capaian Responden sebesar 82.1% yang berada pada kriteria Baik. Hal ini menunjukkan sebagian besar pegawai kontrak di Samudera Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus dalam melaksanakan pekerjaan dengan semangat kerja yang tinggi serta menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang dominan pada variabel etos kerja adalah indikator disiplin dengan nilai TCR sebesar 83.6%

**Tabel 6. Hasil Analisis regresi linear Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4.248	6.129	
	Kepuasan Pemberian Gaji	1.470	0.116	0.910

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v25

Model persamaan regresi yang diperoleh adalah :  $Y = 4.248 + 1,470X + e$

1. Nilai konstanta sebesar 4.248. Secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat Kepuasan pemberian Gaji 0, maka Etos Kerja memiliki nilai konstanta yaitu sebesar 4.248 satuan.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel kepuasan pemberian gaji bernilai positif yaitu sebesar 1.470 Artinya dapat dijelaskan bahwa apabila kepuasan pemberian gaji meningkat maka etos kerja juga meningkat sebesar 1. 470 satuan.

**Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 <sup>a</sup>	0.829	0.824	2.889

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Pemberian Gaji

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS v25

Nilai R Square yang menunjukkan model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai R Square atau besaran kontribusi yang diperoleh adalah 82,9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu kepuasan pemberian gaji memiliki kontribusi sebesar 82,9% terhadap variabel terikat yaitu etos kerja pegawai sisanya sebesar 17,1% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

### Hasil Pengujian Hipotesis

**Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis t**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	0.693	0.493
	Kepuasan Pemberian Gaji	12.637	0.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v25

Kepuasan pemberian gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja pegawai di Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus. Hal ini dapat dijelaskan karena nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Selain itu dapat dilihat dari hasil perbandingan melalui nilai t-tabel dan t-hitung, dimana :

$$t\text{-tabel} = (a/2; n-k-1)$$

$$t\text{-tabel} = (0,025; 35-1-1)$$

$$t\text{-tabel} = (0,025; 33)$$

$$t\text{-tabel} = (2.034)$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka, nilai t-tabel yang diperoleh sebesar 2.034 lebih kecil dari t-hitung yaitu sebesar 12.637 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan pemberian gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja pegawai di Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus yang artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi dan uji hipotesis t menunjukkan bahwa Kepuasan pemberian gaji memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa keadilan internal dan keadilan eksternal yang diberlakukan oleh perusahaan dalam pemberian gaji pada setiap karyawan memberikan kepuasan tersendiri sehingga etos kerja karyawan meningkat, selain itu gaji yang diterima apabila dapat memenuhi taraf kehidupan dan kesejahteraan karyawan juga dapat meningkatkan etos kerja karyawan kontrak di Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus. Etos kerja karyawan meningkat ditandai dengan kerja keras, disiplin, kejujuran serta tanggung jawab karyawan dalam bekerja.

Keputusan perusahaan atau sebuah organisasi dalam menentukan besarnya gaji sangat berpengaruh pada etos kerja pegawai sehingga akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan pegawai (Sutrisno, 2019). Organisasi dalam menentukan besarnya kompensasi sangat berpengaruh pada etos kerja pegawai sehingga akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan pegawai (Sutrisno, 2019). Menurut (Milkovich & Boudreau, 2017) dengan terbentuknya kepuasan pemberian gaji yang baik dikalangan perusahaan terhadap pegawainya, maka



dengan sendirinya berdampak positif pada perusahaan tersebut. Artinya, keadaan tersebut akan sangat menguntungkan bagi perusahaan karena dengan terbentuknya kepuasan penggajian dikalangan pegawai, maka dalam melancarkan strategi dan pengembangan perusahaan akan lebih mudah.

Ada beberapa peneliti terdahulu yang juga sama melakukan penelitian dengan variabel yang serupa yaitu kepuasan pemberian gaji dan etos kerja pegawai seperti penelitian yang dilakukan oleh (Febrianti, 2020). Hasil penelitiannya membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai. (Akbar, 2020) juga menyatakan hasil penelitiannya bahwa semakin puas seorang pegawai menerima kompensasi yang diberikan, maka etos kerja secara langsung akan meningkat. (Rahmawati & Sobri 2021) Hasil penelitian menunjukkan kompensasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja. (Usoh & Saerang, 2020). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan gaji berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Etos kerja. (Prasada et.,al, 2020) Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja.

## KESIMPULAN

1. Indikator yang dominan pada variabel kepuasan pemberian gaji adalah indikator taraf hidup yang layak dengan nilai TCR sebesar 81.5% dengan kriteria baik. Indikator yang dominan pada variabel etos kerja adalah disiplin dengan nilai TCR sebesar 83.6% yang berada pada kriteria baik.
2. Kepuasan Pemberian Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai kontrak di Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus.
3. Kontribusi variabel kepuasan pemberian gaji terhadap etos kerja pegawai kontrak di Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus sebesar 82,9% sisanya sebesar 17,1% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini salah satunya seperti semangat kerja, pendidikan, komitmen organisasi, budaya organisasi dan lainnya.

## REFERENSI

- Achmad, R. (2015). Sistem manajemen kinerja. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Agussalim, M. (2017). *Statistik Lanjutan* (E. Press (ed.).
- Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Etos Kerja Pada Pt. Central Buana Mandiri. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(1), 73-80.
- Febrianti, W., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Etos Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai PT. Artha Retailindo. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 82-93.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. (2016). *aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 21* (4th ed.). universitas diponegoro.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan 14, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (2017). Dirección y administración de recursos humanos: un enfoque de estrategia. In *Dirección y administración de recursos humanos: un enfoque de estrategia* (p. 722).
- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Etos Kerja Pada DHL Logistic Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal*

- Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*), 4(1), 51-60.
- Rahmawati, D. R., & Sobri, A. Y. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Efikasi Diri Guru terhadap Etos Kerja Guru terhadap Etos Kerja Guru. *Jurnal Pembelajaran, Bimbingan, dan Pengelolaan Pendidikan*, 1(6), 476-484.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Siagian, S. P. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Kencana Pranada Media Group*.
- Sugiyono, P. (2016). Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research, dan Penelitian Evaluasi). *Bandung: Cv. Alfabeta*
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Usoh, N. M., Tewal, B., & Saerang, R. (2020). Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja pegawai Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).