

## Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Penempatan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang

### The Effect Of Job Satisfaction, Work Motivation, Work Placement And Work Ethic On The Work Performance Of Employees Of The Agriculture Service Of Empat Lawang District

Hadi Hermanto <sup>1)</sup>, Nisma Aprini <sup>2)</sup>, Delvina Yulanda <sup>3)</sup>  
<sup>1,2,3)</sup> Universitas Serelo Lahat  
Email: <sup>1)</sup> [hadi07081978@gmail.com](mailto:hadi07081978@gmail.com)

#### How to Cite :

Hermanto, H., Aprini, N., Yulanda, D. (2026). The Effect Of Job Satisfaction, Work Motivation, Work Placement And Work Ethic On The Work Performance Of Employees Of The Agriculture Service Of Empat Lawang District. *Social Sciences Journal*. 2(2).

#### ARTICLE HISTORY

Received [15 Januari 2026]

Revised [18 Februari 2026]

Accepted [20 Februari 2026]

#### KEYWORDS

Job Satisfaction, Work Motivation, Job Placement.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, penempatan kerja dan etos kerja baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebarakan kepada responden. Uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi berganda, uji parsial uji simultan dan koefisien determinasi. Hasil penelitian didapat kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang. Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang. Kepuasan kerja, motivasi kerja, penempatan kerja dan etos kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang.

#### ABSTRACT

The purpose of this study is to determine and analyze the influence of job satisfaction, work motivation, job placement and work ethic both individually and collectively on the work performance of employees of the Agricultural Service of Empat Lawang Regency. The research method used in this study is a quantitative method using a questionnaire distributed to respondents. Data quality testing using validity tests, reliability tests and normality tests. The analysis used is descriptive analysis and inferential analysis using statistical calculations with multiple regression formulas, partial tests, simultaneous tests and coefficients of determination. The results of the study obtained job satisfaction significantly influence the work performance of employees of the Agricultural Service of Empat Lawang Regency. Work motivation significantly influence the work performance of employees of the Agricultural Service of Empat Lawang Regency. Job placement significantly influence the work performance of employees of the Agricultural Service of Empat Lawang Regency. Work ethic significantly influence the work performance of employees of the Agricultural Service of Empat Lawang Regency. Job satisfaction, work motivation, job placement and work ethic significantly influence the work performance of employees of the Agricultural Service of Empat Lawang Regency.

## PENDAHULUAN

Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang sebagai instansi pemerintah berfungsi untuk menyelenggarakan urusan kewenangan dan tugas pembantuan bidang pertanian daerah Kabupaten Empat Lawang, dalam mencapai tujuan Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya, maka dalam hal ini, kepuasan kerja, motivasi kerja, penempatan kerja dan etos kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Menurut Robert (2020:312), kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, gaji, kesempatan promosi, pendidikan, pengawasan, rekan kerja, dan beban kerja, kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin.

Dengan kepuasan kerja seseorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya berkaitan dengan hal menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Menurut Sedarmayanti (2020:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/ semangat kerja/pendorong semangat kerja. Motivasi kerja merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Jika motivasi kerja pegawai tinggi, hal ini bisa dilihat dari pegawai datang ke kantor tepat pada waktunya, pegawai memiliki kehadiran yang baik, pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang ditentukan dan sebaliknya, jika motivasi kerja pegawai rendah bisa dilihat dari pegawai terlambat datang ke kantor dan masih banyaknya pegawai tidak masuk kerja.

Menurut Rivai (2021:198), penempatan kerja yaitu seorang pegawai yang diberikan penempatan tugas pekerjaan yang baru. Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan atau pegawai yang berkompoten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu harus diperoleh pekerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien. Menurut Siswanto (2023:138), penempatan kerja yaitu pemberian kerja sesuai kemampuan, kecakapan dan keahliannya seseorang sebagai pelaksana pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2023:32), penempatan pegawai adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu ditematkannya calon pegawai yang diterima pada jabatan/ pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut. Pegawai adalah salah satu pilar penting bagi setiap instansi maupun organisasi. Pegawai perlu dikelola agar tetap produktif. Akan tetapi pengelolaan pegawai bukanlah hal yang mudah, karena selain memiliki keterampilan, pegawai juga mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen serta kondisi yang berbeda-beda. Oleh karena itu organisasi harus bisa mendorong pegawai agar tetap produktif dalam mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yaitu dengan memberikan sesuatu yang menimbulkan kepuasan dalam diri pegawai, sehingga organisasi dapat mempertahankan pegawai yang loyalitas dan dedikasi yang tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang pekerjaannya. Menurut Sukardewi, (2020:3), Etos kerja merupakan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Menurut Weber (2020) pengertian etos kerja adalah perilaku kerja yang etis serta menjadi sebuah kebiasaan dalam bekerja yang berporos pada etika. Menurut Geertz (2023), kata etos memiliki arti suatu sikap mendasar terhadap diri sendiri serta dunia yang dipancarkan oleh hidup. Menurut Pelly, (2022), arti etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran diri sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Menurut Sutrisno (2020), etos kerja merupakan nilai yang didasarkan pada jiwa yang memiliki inisiatif, kerja keras yang menjadi pendorong untuk memajukan sebuah perusahaan. Menurut Sutrisno, (2020: 105), etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditekankan secara implisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan ditetapkan dalam kehidupan kekayaan para anggota suatu organisasi.

Menurut Ginting, (2023: 7), etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan prespektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Menurut Guion (2020:194), pengertian prestasi kerja adalah pencapaian hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang seperti pengeluaran barang perjam dan barang tersebut dengan kualitas yang baik. (Wijono,2020: 78). Menurut Sim dan Szilagy (2022) prestasi kerja adalah dinilai dari segi kualitas dan kuantitas dan serta merencannakan dan mendaya usahakan pekerjaan secara keseluruhan Menurut Robbins (2020) prestasi kerja sebagai usaha seseorang tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisai yang telah ditentukan. Prestasi sebagai usaha dari seseorang dalam mewujudkan tugas –

tugas yang diberikan secara efektif. Menurut Mangkunegara (2022:9), pengertian prestasi kerja sama seperti kinerja yang berarti pencapaian dan apa yang dicapai, maka dalam hal ini prestasi kerja disamakan dengan kinerja yang berarti pencapaian hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas - tugasnya sesuai dengan tanggungjawabnya. Berdasarkan hasil observasi penulis yang dilakukan di Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang, ditemui beberapa permasalahan yaitu : Kepuasan kerja pegawai masih kurang, dimana dalam hal ini masih adanya pegawai yang bermalas-malas dalam bekerja dan masih sedikitnya pegawai yang bekerja dengan inisiatif sendiri. Masih rendahnya motivasi kerja pegawai dimana masih adanya pegawai yang bekerja berdasarkan perintah yang mencerminkan masih rendahnya inisiatif pegawai dalam bekerja.

## LANDASAN TEORI

### **Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Wilson (2021:327), dengan kepuasan kerja seseorang karyawan dapat merasakan pekerjaan yang berkaitan dengan hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Menurut Robert (2020:312), kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, gaji, kesempatan promosi, pendidikan, pengawasan, rekan kerja, dan beban kerja, kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai pekerjaan, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin.

### **Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2023:191) motivasi kerja adalah suatu perangsang atau juga daya gerak seseorang dalam melakukan suatu kegiatan atau aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Menurut Mangkunegara (2022:112), motivasi kerja adalah suatu keadaan kondisi seseorang yang memiliki pengaruh dalam upaya membangkitkan dan mengarahkan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja dimana seseorang tersebut bekerja.

### **Pengertian Penempatan Kerja**

Menurut Siswanto (2023:138), penempatan kerja pemberian yaitu kerja sesuai kemampuan, kecakapan dan keahliannya seseorang sebagai pelaksana pekerjaan. Menurut Hasibuan (2023:32), penempatan pegawai adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkannya calon pegawai yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut.

### **Pengertian Etos Kerja**

Menurut Sukardewi, (2020:3), Etos kerja merupakan sikap yang muncul atas kemauan dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Menurut Weber (2020) pengertian etos kerja adalah perilaku kerja yang etis serta menjadi suatu kebiasaan dalam bekerja yang berporos pada etika. Menurut Geertz (2023), kata etos memiliki arti suatu sikap mendasar terhadap diri sendiri serta dunia yang dipancarkan oleh kehidupan. Menurut Pelly, (2022), arti etos kerja adalah sikap yang muncul atas kemauan dan kesadaran diri sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.

### **Pengertian Prestasi Kerja**

Menurut Guion (2020:194), pengertian prestasi kerja adalah pencapaian hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang seperti pengeluaran barang perjam dan barang tersebut dengan kualitas yang baik. (Wijono,2020:78). Menurut Sim dan Szilagy (2022) prestasi kerja diukur dari segi kualitas dan kuantitas dan serta merencanakan dan mendaya usahakan pekerjaan secara keseluruhan.

## METODE PENELITIAN

### **Uji Kualitas Data**

Uji kualitas data pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui kebasahan suatu data dengan menggunakan perhitungan statistik dan matematik dengan bantuan program SPSS, teknik analisis data dalam penelitian ini dengan rumus – rumus sebagai berikut : Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian olah data yang menguji valid atau tidaknya suatu data, data dikatakan valid jika memiliki nilai  $r > 0,300$  dan jika data yang diolah memiliki nilai  $r < 0,300$  maka data yang diolah tersebut tidak valid. Data yang diolah ini adalah data hasil penyebaran kuisioner mengenai

variabel – variabel penelitian yang dipublikasikan oleh penulis kepada sejumlah responden dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian data dengan tujuan untuk menguji reliabel/terpercaya atau tidaknya suatu data, dengan kriteria jika nilai koefisien ( $r$ )  $> 0,600$ , maka variabel penelitian dikatakan reliabel atau terpercaya dan jika nilai koefisien ( $r$ )  $< 0,600$  maka data yang diuji tidak reliabel/terpercaya.

### Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan dengan tujuan untuk menjelaskan kriteria data mengenai tanggapan responden terhadap variabel – variabel penelitian.

### Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial merupakan analisis dengan tujuan untuk menguraikan kesimpulan hasil penelitian dengan menggunakan pengujian hipotesis berikut : Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Penempatan Kerja

X4 = Etos Kerja  $b_1, b_2, b_3, b_4$  = Koefesien Regresi

e = istilah kesalahan (kesalahan)

### Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji signifikansi antara variabel independen terhadap variabel dependen, apakah variabel – variabel bebas benar – benar berpengaruh terhadap variabel terikat secara terpisah atau parsial (Ghozali,2020:136). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah.

### Koefisien Diterminasi

Menurut Sugiyono (2020:125), analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah. Perhitungan koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS versi 24.0.

Rumus koefisien determinasi yaitu :

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

KD : Nilai koefisien determinasi

$r^2$  : Nilai koefisien korelasi Uji Simultan (Uji F)

Uji hipotesis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen digunakan Uji F, dengan asumsi bahwa : Jika P Value  $< \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima pada tingkat kepercayaan 95% untuk lebih detail dapat dituliskan yaitu variabel pengaruh – variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Berganda

35,1 % dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian penulis seperti, kepemimpinan, pendidikan, pembinaan, pelatihan dan pengawasan.

Nilai Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,501, menyatakan bahwa setiap penambahan satuan nilai Motivasi Kerja ( $X_2$ ) akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) yaitu sebesar 0,501. Jadi besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,501 atau 50,1 % dan sisanya 49,9 % dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian penulis seperti, kepemimpinan, pendidikan, pembinaan, pelatihan dan pengawasan.

Berdasarkan hasil output SPSS di atas dapat dilihat hasil pengujian secara parsial pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sebagai berikut :

- Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai Sig sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan.
- Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai Sig sebesar  $0,00 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan.
- Variabel Penempatan Kerja ( $X_3$ ) diperoleh nilai Sig sebesar  $0,038 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa Penempatan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.
- Variabel Etos Kerja ( $X_4$ ) diperoleh nilai Sig sebesar  $0,029 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat. Perhitungan koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 1 Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 <sup>a</sup>	.681	.651	3.993

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS tahun 2025

1. Nilai Koefisien regresi variabel Penempatan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,196 menyatakan bahwa setiap penambahan satuan nilai Penempatan Kerja ( $X_3$ ) akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,196. Jadi besarnya pengaruh variabel Penempatan Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,196 atau 19,6
2. % dan sisanya 80,4 % dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian penulis seperti, kepemimpinan, pendidikan, pembinaan, pelatihan dan pengawasan.
3. Nilai Koefisien regresi variabel Etos Kerja ( $X_4$ ) sebesar 0,222, menyatakan bahwa setiap penambahan satuan nilai Etos Kerja ( $X_4$ ) akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,222. Jadi besarnya pengaruh variabel Etos Kerja ( $X_4$ ) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,222 atau 22,2 % dan sisanya 77,8 % dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian penulis seperti, kepemimpinan, pendidikan, pembinaan, pelatihan dan pengawasan.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji signifikansi antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara terpisah atau parsial, untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2 Uji Parsial (Uji t)**

Model	t	Sig.
Kepuasan Kerja	5.170	.000
Motivasi Kerja	4.532	.000
Penempatan Kerja	2.145	.038
Etos Kerja	2.591	.029

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS tahun 2025

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri, uji regresi berganda dapat dilihat dengan penyelesaian sebagai berikut :

**Tabel 3 Uji Regresi Berganda Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), Penempatan Kerja (X<sub>3</sub>), Etos Kerja (X<sub>4</sub>) Dengan Prestasi Kerja (Y)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	5.963	5.482
	Kepuasan Kerja	.649	.126
	Motivasi Kerja	.501	.111
	Penempatan Kerja	.196	.091
	Etos Kerja	.222	.139

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS tahun 2025

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu :

$$Y = 5,963 + 0,649 X_1 + 0,501 X_2 + 0,196 X_3 + 0,222 X_4.$$

Persamaan regresi ini dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Constanta sebesar 5,963, menyatakan bahwa besarnya nilai variabel Prestasi Kerja (Y) adalah 5,963 dengan asumsi bahwa Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), Penempatan Kerja (X<sub>3</sub>) dan Etos Kerja (X<sub>4</sub>) jika diabaikan atau dianggap tidak ada.
2. Nilai Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,649 menyatakan bahwa setiap penambahan satuan nilai Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,649. Jadi besarnya pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,649 atau 64,9 % dan sisanya

### Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas (*independent variabel*) secara bersama - sama terhadap variabel terikat (*dependent variabel*), uji simultan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4 Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1462.165	4	365.541	22.930	.000 <sup>a</sup>
Residual	685.502	43	15.942		
Total	2147.667	47			

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS tahun 2025

### Pembahasan

#### Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja

Nilai Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,649 menyatakan bahwa setiap penambahan satuan nilai Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,649. Jadi besarnya pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,649 atau 64,9 % dan sisanya 35,1 % dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian penulis seperti, kepemimpinan, pendidikan, pelatihan, pelatihan dan pengawasan.

Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) yang diperoleh nilai Sig sebesar 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), dengan demikian hipotesis yang dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan. Menurut Levi (2020:243), indikator kepuasan kerja pada suatu organisasi perkantoran terdiri dari :

1. Peningkatan kerja. Seseorang dalam melakukan pekerjaannya jika memiliki kepuasan dalam bekerja

- maka akan selalu meningkatkan hasil kerjanya sesuai dengan target kerja yang telah ditentukan.
2. Tanggung jawab. Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasannya senantiasa akan memberikan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diterima oleh pegawai tersebut.
  3. Pekerjaan itu sendiri. Seseorang pegawai yang memiliki rasa senang terhadap suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh pekerjaan itu sendiri.
  4. Pengakuan. Dalam suatu organisasi maupun instansi, seseorang atau pegawai akan merasa senang dengan adanya pengakuan dari organisasi tersebut.
  5. Kemajuan. Pegawai yang memiliki kepuasan dalam bekerja maka akan memiliki kemajuan dan peningkatan hasil kerja.
  6. Hubungan dengan rekan sekerja. Dalam hubungan kerja dengan rekan kerja sangat menentukan kepuasan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.
  7. Teknik pengawasan. Gairah kerja dari seseorang pegawai dalam sebuah organisasi sangat didukung oleh teknik pengawasan yang dilakukan.
  8. Hubungan dengan pengawas. Pegawai yang memiliki hubungan dan komunikasi yang baik dengan pengawas akan selalu bersemangat dalam bekerja.
  9. Gaji. Pemberian pembayaran gaji kepada pegawai yang tanpa hambatan akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja.
  10. Keamanan. Suatu organisasi dengan memberikan keamanan kepada tenaga kerja akan menentukan ketenangan bagi pegawai dalam bekerja.

### **Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja**

Nilai Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,501, menyatakan bahwa setiap penambahan satuan nilai Motivasi Kerja (X2) akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) yaitu sebesar 0,501. Jadi besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,501 atau 50,1 % dan sisanya 49,9 % dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian penulis seperti, kepemimpinan, pendidikan, pelatihan, pelatihan dan pengawasan. Variabel Motivasi Kerja (X2) yang diperoleh nilai Sig sebesar  $0,00 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), dengan demikian hipotesis yang dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan.

### **Pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja**

Nilai Koefisien regresi variabel Penempatan Kerja (X3) sebesar 0,196 menyatakan bahwa setiap penambahan satuan nilai Penempatan Kerja (X3) akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,196. Jadi besarnya pengaruh variabel Penempatan Kerja (X3) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,196 atau 19,6 % dan sisanya 80,4 % dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian penulis seperti, kepemimpinan, pendidikan, pelatihan, pelatihan dan pengawasan.

Variabel Penempatan Kerja (X3) diperoleh nilai Sig sebesar  $0,038 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa Penempatan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), dengan demikian hipotesis yang dalam penelitian ini terbukti menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Menurut Suwatno, (2021:129), ada beberapa indikator penempatan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Pendidikan, dengan indikator: Pendidikan yang diisyaratkan dan Pendidikan alternatif
2. Pengetahuan kerja, dengan indikator : Pengetahuan sebelum bekerja dan Pengetahuan ditempat bekerja
3. Keterampilan kerja, dengan indikator : Keterampilan mental, Keterampilan fisik dan Keterampilan sosial
4. Pengalaman kerja, dengan indikator : Pekerjaan yang harus diselesaikan, Lamanya melakukan pekerjaan dan Kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **Pengaruh Etos Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Nilai Koefisien regresi variabel Etos Kerja (X4) sebesar 0,222, menyatakan bahwa setiap penambahan satuan nilai Etos Kerja (X4) akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,222. Jadi besarnya pengaruh variabel Etos Kerja (X4) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,222 atau 22,2 % dan sisanya 77,8 % dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian penulis seperti, kepemimpinan, pendidikan, pelatihan, pelatihan dan pengawasan.

Variabel Etos Kerja (X4) yang diperoleh nilai Sig sebesar  $0,029 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), dengan demikian hipotesis yang dalam penelitian ini terbukti menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan.

**Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, penempatan kerja dan etos kerja terhadap prestasi kerja**

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,651, menjelaskan besarnya pengaruh Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Penempatan Kerja (X3) dan Etos Kerja (X4) secara bersama - sama terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 65,1 % sedangkan sisanya 34,9 % dijelaskan dan ditentukan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian penulis seperti, kepemimpinan, pendidikan, pelatihan, pelatihan dan pengawasan.

Hasil perhitungan menunjukkan nilai Signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Penempatan Kerja (X3) dan Etos Kerja (X4) berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan

**KESIMPULAN DAN SARAN****Kesimpulan**

1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang
3. Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang
4. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang
5. Kepuasan kerja, motivasi kerja, penempatan kerja dan etos kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang

**Saran**

1. Kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang harus ditingkatkan dengan cara pemimpin melakukan pendekatan kepada pegawai dan selalu memberikan arahan kepada pegawai agar bekerja dengan tekun dan bersemangat sehingga pegawai akan memiliki kepuasan dalam bekerja, dengan adanya kepuasan pegawai dalam bekerja maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang memberikan arahan kepada pegawai dan selalu menjalin komunikasi yang baik dengan bawahan agar hal ini dapat membangkitkan motivasi kerja pegawai sehingga prestasi kerja pegawai pun menjadi maksimal.
3. Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang, maka penempatan kerja pegawai harus diberikan sesuai dengan bidang dan tugas masing-masing pegawai agar dapat melaksanakan tugas dengan baik, sehingga prestasi kerja pegawai dapat.
4. Dengan adanya etos kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang, maka hendaknya etos kerja harus ditingkatkan agar prestasi kerja pegawai semakin meningkat.
5. Kepuasan kerja, motivasi kerja, penempatan kerja dan etos kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang, oleh karena itu, sebaiknya pimpinan dapat meningkatkan Kepuasan kerja, motivasi kerja, penempatan kerja dan etos kerja, selain itu, pimpinan harus juga memperhatikan faktor apa saja yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai seperti : Kepmimpinan pendidikan, pelatihan, pelatihan dan pengawasan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Glora Aksara Pratama Arikunto, (2020).  
Prosedur Penelitian, Bumi Aksara : Jakarta
- Bangun, (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Glora Aksara Pratama Clelland,  
(2020) Motivasi Manusia. New York: Cambridge. Pers Universitas.
- Clelland, (2023) Motivasi Manusia. New York: Cambridge. Pers Universitas. Dadang, (2021). Manajemen  
Sumber Daya Manusia. Pradnya. Paramita, Jakarta Danang, (2022). Manajemen Sumber Daya  
Manusia. Jakarta: PT Buku. Seru.

- Didit, (2021), Pengaruh Kepuasan Kerja, Desain Pekerjaan, Motivasi Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN Wilayah Suluttenggo
- Djarwanto, (2021). Statistik Non Parametrik, Bagian I Edisi 3 : BPFE UGM. Yogyakarta, Cetakan Pertama.
- Emzir, (2020). Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif dan Kualitatif. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ficha, (2021), Pengaruh Kepuasan Kerja, Penempatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Marina Putra Indonesia
- Ginting, (2023). Esensi Praktis Belajar Dan Pembelajaran (Bandung: Humaniora Geertz, (2023). Tafsir Kebudayaan. Yogyakarta: Kanisius.
- Ghozali, (2020).Metodologi Penelitian, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta Guion, (2020). Pengujian Pribadi, New York. Mc. Graw, Hill, Buku
- Gustar, (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Desain Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas II Semarang
- Hafidzi, (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks. Jil. 4, No.1
- Handoko, (2022). Manajaemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Handoko Yogyakarta, (2023). Manajaemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, (2023). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Heidjrachman, (2021). Manajemen Personalialia, Edisi Keempat, BPFE UGM, Jogjakarta Herawan, (2022), Pengaruh Kepuasan Kerja dan Desain Karya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali
- Irfi, (2023), Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Universitas Kanjuruhan Malang
- Irial, (2022), Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pusat Badan SAR Nasional Jakarta
- Ismiyanto, (2021). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Lewi, (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan I Bandung : Pustaka Setia Mangkunegara, (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan. Bandun :PT Remaja Rosdakarya
- Maro, (2021), Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Margono, (2021). Metodologi Penelitian Pendidikan, Rinke Cipta. Jakarta
- Meicha, (2021), Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PadaRS PMC Pekanbaru
- Muna, (2020). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah
- Nazir, (2021). Metode Penelitian (Jakarta: Ghalia Indonesia)
- Nawawi, (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif, Universitas Gajah Mada Fress, Yogyakarta
- Nindyati, (2022). Pengaruh Resistensi Terhadap Perubahan Terhadap Perilaku Inovatif: Kecerdasan Emosi Sebagai Mediator Di Perusahaan. (Jurnal), Universitas Paramadina
- Nuraida, (2021), Pengaruh Motivasi Kerja, Penempatan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru
- Pangkat sebagaimana dimaksud diatur dalam Peraturan Pemerintah yang mengatur mengenai gaji, tunjangan dan fasilitas bagi PNS,” begitu bunyi Pasal 46 ayat (2) PP tersebut.
- Pelly, (2022). Teori-Teori Sosial Budaya. Jakarta: Direktorat Jendral pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan
- Priansa, (2023). Perencanaan & Pengembangan SDM, Bandung: Cv. Alfabet
- Purbayu, (2020). Pokok – Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif) Edisi Kedua, Bumi Aksara Jakarta
- Rindang, (2021), Pengaruh Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Politeknik Kesehatan Surakarta
- Riduan, (2020). Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif, Edisi Kedua, Erlangga. Rivai Yogyakarta (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robert, (2020). Buku Pintar Pasar Modal Indonesia, Mediasoft Indonesia, Jakarta

Rosdy Ruslan, (2021). Manajemen Humas dan Media Komunikasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada  
Robbins, (2020). Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Erlangga  
Samsi, (2020), Pengaruh Penempatan Kerja, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja  
Sanusi, (2021). Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.  
Sanin, (2020), Pengaruh Kepuasan Kerja, Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja  
Karyawan Administrasi Fakultas Ekonomi Unsoed