

**PENGARUH PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
DI MEDIASI OLEH ETOS KERJA (STUDI KASUS PADA DINAS PEKERJAAN UMUM
PROVINSI SULAWESI UTARA)**

*THE INFLUENCE OF TRAINING AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON JOB SATISFACTION
MEDIATED BY WORK ETHIC (CASE STUDY AT THE NORTH SULAWESI PROVINCIAL PUBLIC
WORKS OFFICE)*

Oleh:

William E. Timpoporok¹

Olivia S. Nelwan²

Victor P. K. Lengkong³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹ williamtimpoporok062@student.unsrat.ac.id

² olivinelwan@gmail.com

³ vpk.lengkong@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara. Metode penelitian yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan signifikansi antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan interview (wawancara) dan kuesioner (angket). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara variabel pelatihan terhadap etos kerja pada karyawan, terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap etos kerja pada karyawan, tidak terdapat pengaruh langsung antara variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara variabel etos kerja terhadap kepuasan kerja, tidak terdapat pengaruh tidak langsung antara variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja melalui etos kerja sebagai variabel intervening, serta terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui etos kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara.

Kata Kunci: Kualitas Pelayanan, Kepuasan Pelanggan

Abstract: This study aims to see the influence of Training, Organizational Culture and Work Ethic on Job Satisfaction in the Public Works Office of North Sulawesi Province. The research method used by researchers in this study is a descriptive method with a quantitative approach. By using research methods, a significant relationship between the variables studied will be known so that conclusions will clarify the picture of the object under study. The data collection technique used in this study was based on interviews and questionnaires. The study found that training and organizational culture had a positive and significant direct impact on employees' work ethic. However, there was no direct impact of training on job satisfaction, while organizational culture had a positive and significant direct impact on job satisfaction. Work ethic also had a positive and significant direct impact on job satisfaction. Importantly, there was no indirect impact of training on job satisfaction through work ethic as an intervening variable. On the other hand, organizational culture had a positive and significant indirect impact on job satisfaction through work ethic as an intervening variable at the North Sulawesi Provincial Public Works Office."

Keywords: Quality of Service, Customer Satisfaction.

Latar Belakang

Dinas Pekerjaan Umum Sulawesi Utara merupakan salah satu kedinasan yang membawahi langsung daerah Sulawesi Utara dalam cakupan tugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan di bidang pekerjaan umum, penataan ruang dan pertanahan. Dalam Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, kepuasan kerja pegawai dapat tercermin dari berbagai aspek. Seorang pegawai yang puas merasa diterima dan nyaman dalam lingkungan kerjanya, mendapatkan dukungan penuh dari atasan, serta memiliki kesempatan pengembangan karir melalui program pelatihan dan workshop. Selain itu, sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan serta pemberian insentif sesuai pencapaian juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan. Fasilitas dan sarana kerja yang memadai, seperti ruang kerja yang nyaman dan akses ke sumber daya yang diperlukan, juga turut berkontribusi terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja yang positif dan produktif di dinas provinsi sangat penting untuk mencapai kepuasan kerja pegawai. Partisipasi pegawai dalam memberikan masukan dan saran menjadi indikator kunci dalam menciptakan lingkungan ini. Namun, di lingkungan dinas provinsi, masalah seperti ketegangan antar unit kerja dan komunikasi yang tidak efektif bisa menghambat produktivitas dan kepuasan kerja. Penelitian terbaru oleh Andini dan Sastria Maisa (2022) menyoroti hubungan antara status pekerja, etos kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa status pekerja yang baik dan etos kerja yang positif berkontribusi pada kepuasan kerja, yang pada gilirannya, mempengaruhi loyalitas pekerja. Studi ini memberikan wawasan yang relevan tentang faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas pegawai di berbagai konteks kerja.

Dalam konteks penelitian ini, kami akan menginvestigasi bagaimana partisipasi pegawai, status pekerja, dan etos kerja berhubungan dengan kepuasan kerja dan, secara tidak langsung, dengan loyalitas pegawai di Dinas Provinsi. Penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor ini dalam upaya meningkatkan kinerja dan loyalitas pegawai di sektor publik yang krusial ini. Selain itu, adanya perbedaan persepsi terhadap kinerja dan penilaian kinerja yang kurang obyektif dapat menyulitkan proses evaluasi dan pengembangan karir pegawai. Masalah administrasi dan pelayanan publik yang lambat atau tidak optimal juga dapat menjadi keluhan bagi pegawai dan masyarakat. Selain itu, terbatasnya anggaran dan sumber daya juga dapat menjadi hambatan dalam memberikan fasilitas dan sarana kerja yang memadai, serta pelaksanaan program-program yang lebih efektif.

Permasalahan tersebut perlu diatasi dengan komitmen bersama untuk memperbaiki sistem kerja, meningkatkan koordinasi antar unit kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan profesional guna meningkatkan kepuasan kerja dan pelayanan publik. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan di bidang pekerjaan umum, penataan ruang dan pertanahan serta tugas-tugas lainnya Berdasarkan tugas yang telah disebutkan maka dinas memiliki peranan yang sangat penting dalam mengelola SDM agar segala peraturan yang berlaku bagi karyawan dapat berjalan dengan lancar, oleh karena itu diperlukan profesionalisme kerja yang didukung oleh indikator Pelatihan, Budaya Organisasi dan Etos Kerja yang baik adanya. Berdasarkan uraian pada latar belakang, penulis bermaksud untuk menPLajilebih mendalam mengenai permasalahan tersebut dalam sebuah penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Mediasi Oleh Etos Kerja (Studi Kasus Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara).”**

Tujuan Penelitian

1. Menguji apakah pelatihan berpengaruh terhadap etos kerja.
2. Menguji apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap etos kerja.
3. Menguji apakah pelatihan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.
4. Menguji apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.
5. Menguji apakah etos kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
6. Menguji apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui etos kerja sebagai variabel intervening.
7. Menguji apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerjamelalui etos kerja sebagai variabel intervening

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut kaswan (2012:6), manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. Manajemen sumber daya manusia menangani sumber daya manusia, yaitu orang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan perusahaan. Dari definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2001:202) Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/ karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Budaya Organisasi

Menurut Mangkunegara (2005:113) Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Etos Kerja

Menurut Tasmara (2002) Etos Kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

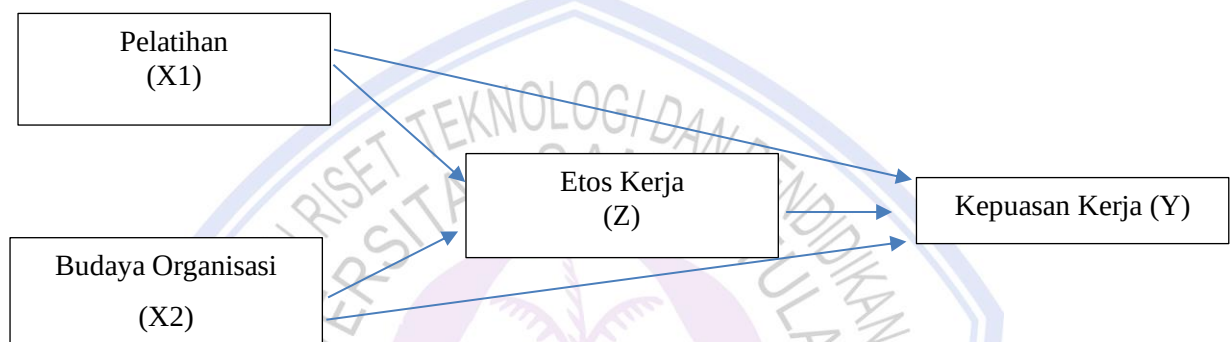
Penelitian Terdahulu

Penelitian Miyuki (2020) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh human relation, lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 162 karyawan. Karena jumlah populasi yang banyak, maka jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin sehingga didapat jumlah sampel sebanyak 65 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengamatan. Metode analisis data menggunakan teknik statistik seperti uji validitas dan uji reliabilitas untuk kuesioner, analisis regresi berganda dengan uji asumsi klasik untuk kelayakan model; uji-f dan uji-t untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa human relation secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 17 Selanjutnya, hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa human relation, lingkungan kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado.

Penelitian Alim Hidayat (2019) Penelitian ini akan meneliti tentang bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan, bagaimana pengaruh Etos kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan, bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, bagaimana pengaruh Etos kerja terhadap kepuasan kerja dan bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Asuransi Binagriya Upakara. Penelitian ini menggunakan metode kepustakaan dan empiris dengan pendekatan survey (kuesioner) dengan mengambil sampel 120 responden, dan analisis statistik Stuktural Equation model (SEM). Dari temuan penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan (57%), terdapat pengaruh positif Etos kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan (47%), terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja (59%), terdapat pengaruh positif Etos kerja terhadap kepuasan kerja (49%) dan terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan (51%). 22 Demikian juga dari hubungan tidak langsung, terdapat pengaruh positif secara tidak langsung budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan melalui kepuasan kerja (87%), dan pengaruh positif tidak langsung Etos kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan melalui kepuasan kerja (72%).

Penelitian G. Ngurah (2019) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan dimediasi oleh Etos kerja kerja. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 134 Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat KPU Kabupaten/Kota Bali dengan jumlah sampel 100 orang menggunakan metode proporsional random sampling. Teknik analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan Parsial Pendekatan Least Square (PLS). Etos kerja kerja mampu memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi pada Kepuasan Kerja karyawan secara parsial. Kepala Sekretariat KPU Kabupaten/Kota di Bali perlu mengembangkan pelatihan transformasional dengan memberikan Etos kerja yang menginspirasi bawahan untuk bekerja lebih baik saat bekerja Peningkatan Etos kerja akan berbanding lurus dengan peningkatan pegawai Kepuasan Kerja. Selain itu, budaya organisasi yang kuat seperti informasi pengungkapan dan partisipasi semua anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi dapat dikembangkan secara terus menerus. Saat Etos kerja kerja meningkat, maka akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas dan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Data Olahan 2023.

Hipotesis

- Hipotesis 1: Diduga ada pengaruh langsung antara variabel Pelatihan (X1) terhadap Etos kerja (Z).
 Hipotesis 2: Diduga ada pengaruh langsung antara variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Etos kerja (Z).
 Hipotesis 3: Diduga ada pengaruh langsung antara variabel Pelatihan (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y).
 Hipotesis 4: Diduga ada pengaruh langsung antara variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y).
 Hipotesis 5: Diduga ada pengaruh langsung antara variabel Etos kerja (Z) terhadap Kepuasan kerja (Y).
 Hipotesis 6: Diduga ada pengaruh antara variabel Pelatihan (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y) dengan Etos kerja sebagai variabel Intervening (Z).
 Hipotesis 7: Diduga ada pengaruh antara variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y) dengan Etos kerja sebagai variabel Intervening (Z)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan signifikansi antara variabel yang diteliti sehinggakesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2014 : 147) mendefinisikan metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksudmembuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2013:91), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan yang sedang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara. Sampel yang digunakan yaitu keseluruhan populasi dijadikan sampel.

Teknik Analisis

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) dengan software smartPLS 3.0. Partial Least Square (PLS) adalah salah satu metode alternative Structural Equation Modeling (SEM) yang dapat digunakan untuk mengatasi hubungan di antara variable yang sangat kompleks, tetapi ukuran sampel data kecil (Haryono, 2016). PLS merupakan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. PLS adalah pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian (Ghozali, Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program smartPLS 3.0ed. 2, 2015).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil *Discriminant Validity*

	PL (X1)	BO (X2)	ET (Z)	KK (Y)
BO2	0,525	0,822	0,827	0,768
BO3	0,326	0,703	0,557	0,547
BO4	0,347	0,653	0,427	0,475
BO6	0,569	0,662	0,511	0,629
BO7	0,639	0,834	0,581	0,632
BO8	0,718	0,692	0,495	0,469
BO9	0,390	0,798	0,662	0,774
PL1	0,765	0,527	0,550	0,500
PL3	0,844	0,585	0,542	0,511
PL4	0,718	0,452	0,457	0,328
PL5	0,770	0,542	0,507	0,573
PL6	0,757	0,466	0,667	0,593
PL7	0,723	0,349	0,425	0,379
PL8	0,792	0,504	0,465	0,490
PL9	0,724	0,495	0,468	0,458
PL10	0,710	0,598	0,527	0,550
KK1	0,357	0,409	0,375	0,588
KK3	0,693	0,518	0,570	0,665
KK4	0,427	0,594	0,526	0,648
KK5	0,554	0,555	0,414	0,687
KK6	0,327	0,694	0,698	0,781
KK7	0,485	0,647	0,644	0,816
KK9	0,539	0,807	0,759	0,798
KK10	0,498	0,638	0,810	0,829
ET1	0,544	0,586	0,782	0,611
ET2	0,623	0,443	0,738	0,442
ET3	0,370	0,399	0,736	0,590
ET4	0,467	0,778	0,864	0,738
ET6	0,680	0,768	0,853	0,796
ET8	0,532	0,682	0,721	0,714

Sumber: Data Olahan 2022.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 berikut menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel pelatihan sebesar 0,907, variabel budaya organisasi sebesar 0,863, variabel Etos kerja sebesar 0,875, dan variabel Kepuasan Kerja karyawan sebesar 0,874 yang berarti semua variabel sudah memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 sehingga menunjukkan tingkat konsistensi jawaban responden dalam setiap konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas dan Cronbach Alpha

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Pelatihan (X1)	0,907	0,923
Budaya Organisasi (X2)	0,863	0,894
Etos kerja (Z)	0,875	0,905
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,874	0,901

Sumber: Data Olahan 2022.

Hasil R-Square

Tabel 3. Hasil R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Etos kerja (Z)	0,688	0,673
Kepuasan Kerja (Y)	0,796	0,782

Sumber: Data Olahan 2022.

Menunjukkan besar nilai R-Square untuk variabel Etos kerja diperoleh sebesar 0,688. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan budaya organisasi secara simultan mampu menjelaskan variabel Etos kerja sebesar 68,8% sisanya 31,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dihipotesiskan dalam model. Hasil selanjutnya untuk variabel Kepuasan Kerja memperoleh hasil R-Square sebesar 0,796, yang artinya variabel pelatihan, budaya organisasi dan Etos kerja mampu menjelaskan variabel Kepuasan Kerja karyawan sebesar 79,6% sisanya 20,4% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dihipotesiskan dalam model.

Hasil Q-Square

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,688^2) (1 - 0,796^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,473) (1 - 0,634)$$

$$Q^2 = 1 - (0,527) (0,366) \quad Q^2 = 1 - 0,193$$

$$Q^2 = 0,807$$

Hasil perhitungan Q-Square pada penelitian ini 0,807 yang berarti bahwa 80,7% variabel independen dan *intervening* ini layak untuk menjelaskan variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja karyawan.

Hasil Goodness of Fit (GoF)

$$GoF = \sqrt{Com \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{(0,568) (0,742)} \quad GoF = \sqrt{0,421}$$

$$GoF = 0,649$$

Dari hasil perhitungan GoF dalam penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,649 sehingga dapat dikatakan bahwa Model dalam penelitian ini memiliki GoF yang besar, dan dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjelaskan data empiris (sampel penelitian).

Pembahasan

Pengaruh Langsung Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Etos kerja (Z)

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan metode *bootstrapping* menunjukkan bahwa pelatihan (X1) terhadap Etos kerja (Z) mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,269 yang berarti terdapat pengaruh positif sebesar 26,9%. Kemudian nilai p-value lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,020. Lalu, nilai *t-statistic* sebesar 2,334 dimana nilai tersebut lebih besar dari t-tabel dalam penelitian ini, yaitu 2,0141. Sehingga pengaruh yang diberikan oleh konstruk pelatihan (X1) terhadap Etos kerja (Z) terbukti signifikan. Hal ini menunjukkan pelatihan (X1)

memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Etos kerja (Z) yang berarti sesuai dengan **hipotesis pertama (Ha1) diterima**. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Saputro & Siagian, 2017) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap Etos kerja. Pimpinan pada Kantor Objek Penelitian selalu memberikan dukungan untuk meningkatkan potensi diri kepada para karyawan Kantor Objek Penelitian khususnya yang menjadi responden dalam penelitian ini, dan juga para karyawan selalu berupaya membangun hubungan yang harmonis dan saling menghargai satu dengan yang lain, sehingga dapat mempunyai pengaruh terhadap Etos kerja pada diri karyawan.

Pengaruh Langsung Variabel Budaya Organisasi (X2) Terhadap Etos kerja (Z)

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan metode *bootstrapping* menunjukkan bahwa budaya organisasi (X2) terhadap Etos kerja (Z) mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,625 yang berarti terdapat pengaruh positif sebesar 62,5%. Kemudian nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Lalu, nilai *t-statistic* sebesar 5,502 dimana nilai tersebut lebih besar dari *t-tabel* dalam penelitian ini, yaitu 2,0141. Sehingga pengaruh yang diberikan oleh konstruk budaya organisasi (X2) terhadap Etos kerja (Z) terbukti signifikan. Hal ini menunjukkan budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Etos kerja (Z) yang berarti sesuai dengan hipotesis kedua (Ha2) diterima.

Pengaruh Langsung Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan metode *bootstrapping* menunjukkan bahwa pelatihan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,041 dengan nilai *t-statistic* sebesar 0,276. Nilai tersebut lebih kecil dari *t-tabel* dalam penelitian ini yaitu 2,0141. Kemudian nilai *p-value* lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,783. Hal ini berarti variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Kantor Objek Penelitian, sehingga hipotesis ketiga (Ha3) ditolak. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Haryanto, 2017) dan (Selviati, 2013) juga (Saputro & Siagian, 2017) yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam Kantor Objek Penelitian tidak mempengaruhi hasil Kepuasan Kerja dari setiap karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini, dikarenakan Kepuasan Kerja karyawan tidak terlalu memperhatikan dan menjadikan pelatihan sebagai acuan Kepuasan Kerja, akan tetapi lebih melihat dan memperhatikan variabel lain di luar pelatihan, seperti variabel budaya organisasi ataupun Etos kerja.

Pengaruh Langsung Variabel Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan metode *bootstrapping* menunjukkan bahwa budaya organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,459 yang berarti terdapat pengaruh positif sebesar 45,9%. Kemudian nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,008. Lalu, nilai *t-statistic* sebesar 2,664 dimana nilai tersebut lebih besar dari *t-tabel* dalam penelitian ini, yaitu 2,0141. Sehingga pengaruh yang diberikan oleh konstruk budaya organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) terbukti signifikan. Hal ini menunjukkan budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) yang berarti sesuai dengan hipotesis empat (Ha4) diterima.

Pengaruh Langsung Variabel Etos kerja (Z) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan metode *bootstrapping* menunjukkan bahwa Etos kerja (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y) mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,448 yang berarti terdapat pengaruh positif sebesar 44,8%. Kemudian nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,006. Lalu, nilai *t-statistic* sebesar 2,786 dimana nilai tersebut lebih besar dari *t-tabel* dalam penelitian ini, yaitu 2,0141. Sehingga pengaruh yang diberikan oleh konstruk Etos kerja (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y) terbukti signifikan. Hal ini menunjukkan Etos kerja (Z) memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) yang berarti sesuai dengan hipotesis kelima (Ha5) diterima.

Pengaruh Tidak Langsung Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Melalui Etos kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan metode *bootstrapping* pada *Path Coefficients (Specific Indirect Effects)* menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Etos kerja (Z) mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,121, dengan nilai *p-value* lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,062. Lalu, nilai *t-statistic* sebesar 1,869 dimana nilai tersebut lebih kecil dari *t-tabel* dalam penelitian ini, yaitu 2,0141.

Sehingga tidak terdapat pengaruh oleh konstruk pelatihan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui variabel Etos kerja (Z). hal ini berarti tidak sesuai dengan hipotesis keenam (Ha6) ditolak.

Pengaruh Tidak Langsung Variabel Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Melalui Etos kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan metode *bootstrapping* pada *Path Coefficients (Specific Indirect Effects)* menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Etos kerja (Z) mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,280 yang berarti terdapat pengaruh positif sebesar 28,0%. Kemudian nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,026. Lalu, nilai *t-statistic* sebesar 2,239 dimana nilai tersebut lebih besar dari *t-tabel* dalam penelitian ini, yaitu 2,0141. Sehingga pengaruh yang diberikan oleh konstruk budaya organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Etos kerja (Z) terbukti signifikan. Hal ini menunjukkan budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Etos kerja (Z) yang berarti sesuai dengan hipotesis ketujuh (Ha7) diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara variabel pelatihan terhadap etos kerja pada karyawan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara.
2. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap etos kerja pada karyawan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara.
3. Tidak terdapat pengaruh langsung antara variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara.
4. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara.
5. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara variabel etos kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara.
6. Tidak terdapat pengaruh tidak langsung antara variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja melalui etos kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara.
7. Terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui etos kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

1. Penelitian ini memberikan informasi bahwa ada dan tidaknya pengaruh antara pelatihan, budaya organisasi dan etos kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat banyak faktor yang berhubungan dengan pencapaian kepuasan kerja yang optimal selain pelatihan, budaya organisasi dan etos kerja. Oleh karena itu, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan sampel yang lebih banyak dengan memperluas daerah survei yang tidak hanya di satu tempat saja, sehingga hasil penelitian lebih mungkin untuk disimpulkan secara umum.
2. Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil dari penelitian ini, agar kepuasan kerja tetap baik, maka perusahaan harus selalu mempertahankan dan bahkan meningkatkan aspek semua variabel yang dibahas.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Sastria Maisa (2022) *Pengaruh Status Pekerja Dan Etos Kerja Terhadap Loyalitas Pekerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Penelitian Pada Pekerja Bagian Produksi Cv. Al-Zidan)*. <http://repositori.unsil.ac.id/6581/>
- Alim Hidayat. (2019), *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*. <https://www.jurnal.akptahuna.ac.id/index.php/ekbank/article/view/12>

G. Ngurah Suteja., Putra a I Gusti., Ayu Manuati Dewi (2019), *Effect of Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Motivation*.
<https://sloap.org/journals/index.php/irjmis/article/view/778>

Ghozali, Imam. (2015), *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris*. <https://onesearch.id/Record/IOS3107.UMS:57482/Preview>

Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
<https://onesearch.id/Author/Home?author=Malayu+S.P.+Hasibuan>

Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
https://books.google.co.id/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?hl=id&id=ZQk0tAEACAAJ&redir_esc=y

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Kencana Prenada Media Group.
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1054879>

Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1332919>

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta. <https://onesearch.id/Record/IOS3774.JAKPU000000000114960/Details>

