

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS SOSIAL
PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

SKRIPSI

OLEH:

**WIWIN MARDIANTI
NIM. 141310265**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2019**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat. Jenis penelitian menggunakan metode asosiatif, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh atau sensus. Berdasarkan kriteria pemilihan sampel yang telah ditentukan jumlah sampel sebanyak 97 orang responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R²), dan uji kelayakan model (Uji F).

Dari Hasil regresi linier sederhana menunjukkan persamaan $Y = 1,888 + 0,563 (X)$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,514 yang artinya bahwa hubungan antara etos kerja dan komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat adalah cukup. Nilai koefisien determinasi (R²) yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 0,264, yang artinya bahwa kontribusi variabel etos kerja dalam mempengaruhi naik turunnya variabel komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat sebesar 26,4% dan sisanya sebesar 73,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai F hitung sebesar 34,081 lebih besar dari F tabel sebesar 3,94 artinya model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi nilai komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh etos kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat.

Kata Kunci : Etos Kerja, Komitmen Organisasional, Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat”. Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk mencapai gelar sarjana. Penghargaan dan ucapan terima kasih yang terdalam penulis haturkan kepada kedua orang tua, Ayahanda Nawardi dan Ibunda Nazuarti akan cinta kasih, doa, dukungan semangat dan materi yang tak ternilai yang selalu diberikan kepada penulis.

Keberhasilan ini tidak akan terwujud tanpa adanya perhatian, dorongan, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Helman Fachri SE, MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Samsuddin, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Bapak Dedi Hariyanto, SE, MM selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Ibu Devi Yasmin, SE, MM selaku Dosen Pembimbing utama yang telah menyediakan waktu dan kesempatan untuk memberikan bimbingan, arahan, serta bantuan yang sangat bermanfaat sejak persiapan hingga skripsi ini selesai.

5. Bapak Fenni Supriadi, SE, MM selaku Dosen Pembimbing kedua yang telah banyak meluangkan waktunya, memberikan saran dan motivasi dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh dosen, staf, dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak yang telah banyak membantu penulis memberi saran-saran dan kritik dalam pembuatan skripsi dan dalam melancarkan perkuliahan sampai selesai.
7. Ibu Yuline Marhaeni, S.Sos, M.Si selaku Kepala Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan kegiatan penelitian.
8. Seluruh Pegawai dan staf UPTD Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat yang telah membantu dan memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
9. Kepada adik-adikku Muhammad Ridwan Syah dan Heni Tri Handayani, terima kasih untuk semangat, kekompakan, do'a, dan motivasinya.
10. Kepada keluarga besar penulis *Pakde* Pari, *Mak Ning* Zulfah, dan *Pak Mok* Hairul Muslimin yang selalu mendo'akan dan memberi semangat agar penyusunan skripsi ini selesai.
11. Teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2014 khususnya teman terdekat, sahabat terbaik, Ayu Nirwana Sari, Dwi Kurnia Saputri, Siti Hotijeh, Milda Nur Apriyanti dan teman-teman lainnya. Terima kasih atas kekompakan, bantuan, semangat, yang kalian berikan kepada penulis, kalian bagaikan keluarga bagi penulis.

12. Teman-temanku tersayang di Asrama Mahasiswi Kabupaten Sambas *Muare Ulakkan* khususnya angkatan betangas, Saidatul Wasi'ah, Suhana, Nur Erma safitri, Bela Anggrela, Kak Julita, Sartika, Selyasari, Rahmawati, Hartina Suriyani, Ayu Soraya, Helsi Dian Nafitasari, kakak dan adik angkatan di asrama, terima kasih atas do'a, motivasi, semangat, dukungan, saran, yang selalu kalian berikan kepada penulis.
13. Orang yang istimewa dalam hidupku Suami tercinta Agusdiansyah, A.Md yang turut memberi dukungan baik Moril maupun Materil yang sangat mendorong penulis untuk terus berusaha dalam menyelesaikan Skripsi ini.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis selama pembuatan skripsi ini.

Semoga segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis menjadi amalan dan berkah dari Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*. Penulis sebagai makhluk ciptaan-Nya yang tidak luput dari kesalahan dan kekhilafan menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, karena itu penulis mengharapkan saran dan kritikan bersifat membangun bagi skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat menambah pengetahuan dan bermanfaat bagi kita semua.

Pontianak, September 2018
Penulis

Wiwin Mardianti
NIM 141310265

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|-----------|
| KATA PENGANTAR | i |
| ABSTRAK | iv |
| DAFTAR ISI | v |
| DAFTAR TABEL..... | vii |
| DAFTAR GAMBAR | viii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | ix |
| BAB I : PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Permasalahan..... | 8 |
| C. Pembatasan Masalah | 8 |
| D. Tujuan Penelitian | 9 |
| E. Manfaat Penelitian | 9 |
| F. Kerangka Pemikiran..... | 10 |
| G. Metode Penelitian..... | 12 |
| 1. Jenis Penelitian | 12 |
| 2. Teknik Pengumpulan Data | 12 |
| 3. Populasi dan Sampel..... | 14 |
| 4. Operasional Variabel | 14 |
| 5. Skala Pengukuran Variabel | 15 |
| 6. Teknik Analisis Data..... | 15 |
| BAB II : LANDASAN TEORI..... | 22 |
| A. Pengertian dan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 22 |
| 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 22 |
| 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 23 |
| B. Etos Kerja..... | 24 |
| 1. Pengertian Etos Kerja..... | 24 |
| 2. Dimensi Etos Kerja | 25 |
| 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos kerja..... | 25 |
| 4. Elemen Etos kerja..... | 27 |
| C. Komitmen Organisasional..... | 30 |
| 1. Pengertian Komitmen organisasional..... | 30 |
| 2. Prinsip dan Bentuk Komitmen organisasional..... | 31 |
| 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen organisasional..... | 32 |
| BAB III : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN..... | 33 |
| A. Sejarah Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat | 33 |
| B. Visi dan Misi Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat | 34 |
| C. Struktur Organisasi Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat | 35 |
| D. Jam kerja Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat..... | 40 |

| | |
|--|-----------|
| E. Upaya-upaya untuk meningkatkan Komitmen Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat..... | 41 |
| BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN | 42 |
| A. Karakteristik Responden | 42 |
| 1. Jenis Kelamin Responden..... | 42 |
| 2. Usia Responden | 42 |
| 3. Pendidikan Terakhir Responden..... | 43 |
| 4. Jabatan Responden | 43 |
| 5. Penghasilan Rata-rata Responden Per Bulan | 45 |
| 6. Masa kerja Responden..... | 46 |
| 7. Golongan Responden..... | 46 |
| 8. Jumlah Tanggungan Responden..... | 47 |
| B. Teknik Analisis Data..... | 47 |
| 1. Uji Instrumen..... | 47 |
| a. Uji Validitas | 46 |
| b. Uji Reliabilitas..... | 50 |
| 2. Uji Normalitas..... | 50 |
| 3. Analisis Regresi Linier Sederhana..... | 52 |
| 4. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana (R)..... | 53 |
| 5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)..... | 54 |
| 6. Uji Kelayakan Model Regresi (Uji F)..... | 54 |
| BAB V : PENUTUP | 57 |
| A. Kesimpulan | 57 |
| B. Saran | 58 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Menurut Bidang Tahun 2018 | 3 |
| Tabel 1.2 Jumlah Sanksi Terhadap Pegawai Negeri Sipil Tahun 2015-2017 | 5 |
| Tabel 1.3 Sanksi Pegawai Negeri Sipil berdasarkan kategori hukuman Tahun 2015-2017..... | 5 |
| Tabel 1.4 Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil..... | 6 |
| Tabel 1.5 Nilai Rata-rata Prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil..... | 7 |
| Tabel 1.6 Alternatif Jawaban Responden Dengan Skala Likert..... | 15 |
| Tabel 1.7 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan..... | 19 |
| Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden | 42 |
| Tabel 4.2 Usia Responden..... | 43 |
| Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden | 43 |
| Tabel 4.4 Jabatan Responden | 44 |
| Tabel 4.5 Penghasilan Responden Per Bulan | 45 |
| Tabel 4.6 Masa Kerja Responden..... | 46 |
| Tabel 4.7 Golongan Responden | 46 |
| Tabel 4.8 Jumlah Tanggungan Responden..... | 47 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X)..... | 48 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y) | 49 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas | 50 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas..... | 51 |
| Tabel 4.13 Hasil Regresi Linear Sederhana | 52 |
| Tabel 4.14 Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi | 53 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Kelayakan Model..... | 56 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|---------|
| Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran Pengaruh Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional..... | 12 |
| Gambar 3.1 Struktur Organisasi Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat..... | 36 |

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

| | |
|---|----|
| Lampiran 1. Kuesioner Penelitian | 60 |
| Lampiran 2. Identitas Responden | 64 |
| Lampiran 3. Tabel Jawaban Responden Mengenai Etos Kerja dan Komitmen | 66 |
| Lampiran 4. Tabel Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas..... | 74 |
| Lampiran 5. Tabel Hasil Uji Normalitas..... | 78 |
| Lampiran 6. Tabel Hasil Regresi Linear Sederhana, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi dan Uji Kelayakan Model..... | 84 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam lembaga pemerintahan sumber daya manusia merupakan faktor penentu berhasilnya tidaknya sebuah pelayanan yang baik. Oleh karena itu, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting, pendayagunaan aparatur negara terus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman pada masyarakat serta kemampuan profesional dan kesejahteraan aparat sangat diperhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas. Dalam UU No.43 Tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa : “Untuk mencapai tujuan kualitas pada setiap pegawai maka diperlukan etos kerja untuk mencapai komitmen organisasi yang baik”.

Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat adalah salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat yang mempunyai fungsi dalam menangani permasalahan perlindungan sosial serta kesejahteraan sosial dengan ruang lingkup mencakup upaya-upaya penyantunan, mengayomi serta memberikan perlakuan dan pelayanan yang adil dan manusiawi kepada masyarakat yang memiliki sifat ketelantaran baik kepada anak-anak maupun usia lanjut, kecacatan, ketunasusilaan, dan bencana. Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat beralamat di Jl. Sultan Syahrir No.3, Sungai Bangkong, Pontianak Kota.

Pembentukan Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat ditetapkan berdasarkan dengan peraturan Nomor 10 Tahun 2008, tentang susunan

organisasi perangkat daerah Provinsi Kalimantan Barat yang selanjutnya melalui ketetapan Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 44 Tahun 2008 yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas pokok, fungsi dan tata kerja Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat. Dari ketetapan tersebut menyatakan bahwa Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah provinsi pada bidang sosial serta melaksanakan tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan yang diserahkan oleh Gubernur sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Tujuan dari Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat konsisten dengan tugas pokok dan fungsi yang secara kolektif menggambarkan arah strategis Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat dan perbaikan-perbaikan yang dicapai sesuai tugas pokok dan fungsinya tersebut. Tujuan Strategis tersebut adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia (SDM) sarana dan prasarana, manajemen dan profesionalisme pelayanan kesejahteraan sosial.
2. Mencegah, mengendalikan dan mengatasi permasalahan kesejahteraan sosial
3. Meningkatkan kualitas hidup, bantuan dan mengembangkan jaminan kesejahteraan sosial.
4. Meningkatkan kemampuan dan kesiapsiagaan dalam rangka pencegahan dini dan penanggulangan bencana alam.
5. Meningkatkan komitmen pemerintah dalam memberdayakan penyandang masalah kesejahteraan sosial, lembaga sosial dan organisasi

sosial/masyarakat serta mengembangkan prakarsa dan peran aktif masyarakat dalam rangka pembangunan kesejahteraan sosial.

Sasaran merupakan penyebaran dari tujuan yang akan dicapai atau dihasilkan secara nyata. Sasaran yang ditentukan oleh Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat menggambarkan hal-hal yang ingin dicapai dalam 1 (satu) tahun melalui tindak lanjut yang akan dilakukan untuk mencapainya pada 5 (lima) tahun mendatang. Sasaran dari rencana strategis Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat meliputi:

1. Mewujudkan pemberdayaan masyarakat miskin dan penyandang masalah kesejahteraan sosial.
2. Mewujudkan keperintisan dan pelayanan rehabilitasi sosial
3. Meningkatkan pemberdayaan dan bantuan jaminan sosial
4. Meningkatkan pengembangan dan keserasian kebijakan kesejahteraan sosial

Jumlah pegawai di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2018 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Bidang
Tahun 2018

| No | Nama Bidang | Jumlah |
|----|--|--------|
| 1 | Kepala Dinas/Sekretaris/KaBid | 3 |
| 2 | Pengawas | 2 |
| 3 | Sub Bagian Rencana kerja dan Monev | 4 |
| 4 | Sub Bagian Umum dan Aparatur | 10 |
| 5 | Sub Bagian keuangan dan Aset | 9 |
| 6 | Bidang Pemberdayaan Sosial | 3 |
| 7 | Bidang Perlindungan dan jaminan sosial | 4 |
| 8 | Bidang Rehabilitasi Sosial | 4 |
| 9 | Bidang Pemberdayaan Fakir Miskin | 3 |

Tabel 1.1
(lanjutan)

| | | |
|----|--|---|
| 10 | Seksi Pemberdayaan Potensi Sumber Daya Sosial Masyarakat | 6 |
| 11 | Seksi Pembinaan Komunitas Adat Terpencil dan Pekerja Sosial | 3 |
| 12 | Seksi Kepahlawanan, Keperintisan dan Kesetiakawanan | 4 |
| 13 | Seksi Perlindungan Sosial Korban Bencana | 5 |
| 14 | Seksi Jaminan Sosial | 5 |
| 15 | Seksi Penyuluhan dan Bimbingan Sosial | 5 |
| 16 | Seksi Rehabilitasi Sosial Lansia dan Anak Terlantar | 5 |
| 17 | Seksi Rehabilitasi Sosial Lansia dan Anak Terlantar | 5 |
| 18 | Seksi Rehabilitasi Sosial Tuna Sosial dan Korban Perdagangan Orang | 4 |
| 19 | Seksi Pemberdayaan Fakir Miskin Pedesaan | 5 |
| 20 | Seksi Pemberdayaan Fakir Miskin Perkotaan | 4 |
| 21 | Seksi Pemberdayaan Fakir Miskin Daerah Tertentu | 4 |

Sumber : Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat, 2018.

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah pegawai di Dinas Sosial sebanyak 97 orang yang bekerja di 21 bidang. Adapun bagian yang paling banyak adalah pada Bidang Sub Bagian Umum dan Aparatur yaitu sebanyak 10,30%.

Menurut Kepala Bagian Umum dan Aparatur, banyak pegawai yang tidak disiplin dalam mengikuti apel Senin, serta adanya keterlambatan pegawai dari jam kerja yang sudah ditentukan dan sering pulang sebelum waktunya yang mengindikasikan dalam pelanggaran disiplin kerja rendah.

Berikut disajikan jumlah pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin kerja pada Tabel 1.2, sebagai berikut :

Tabel 1.2
Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat
Jumlah Sanksi Terhadap Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2015-2017

| Tahun | Jenis Sanksi Kerja | | | Jumlah |
|-------|--------------------|--------|--------|--------|
| | Rendah | Sedang | Tinggi | |
| 2015 | 10 | - | - | 10 |
| 2016 | 18 | 1 | - | 19 |
| 2017 | 23 | - | 1 | 24 |

Sumber : Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat, 2018.

Berdasarkan Data pada Tabel 1.2 mengindikasikan etos kerja pegawai tersebut masih rendah dikarenakan masih tingginya Pelanggaran disiplin kerja, dapat dilihat bahwa jumlah pelanggaran yang telah dilakukan dalam tiga tahun terakhir semakin meningkat. Pada Tahun 2015 ke Tahun 2016 mengalami peningkatan sebesar 90,00%. Pada Tahun 2016 ke Tahun 2017 semakin mengalami peningkatan sebesar 26,31%.

Pelanggaran disiplin kerja pada Tabel 1.2 merujuk pada PP 53 Tahun 2010 tentang disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pasal 5, 6, dan 7, berikut disajikan tabel sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sanksi

Tabel 1.3
Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Kategori Hukuman
Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat

| No | Kategori Hukuman | Lama tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah | Jenis sanksi |
|----|-------------------------|--|---------------------------------------|
| 1 | Hukuman Disiplin Rendah | 5 hari | Teguran lisan |
| | | 6-10 hari | Teguran tertulis |
| | | 11-15 hari | Pernyataan tidak puas secara tertulis |
| 2 | Hukuman Disiplin Sedang | 16-20 hari | Penundaan kenaikan gaji berkala |
| | | 21-25 hari | Penundaan kenaikan jabatan |

Tabel 1.3
(lanjutan)

| | | | |
|---|-------------------------|------------|---|
| | | 26-30 hari | Penundaan pangkat setingkat pada rendah paling lama 1 tahun |
| 3 | Hukuman Disiplin Tinggi | 31-35 hari | Penurunan pangkat paling lama 3 bulan |
| | | 36-40 hari | Mutasi dalam rangka penurunan jabatan (eselon) setingkat lebih rendah |
| | | 41-45 hari | Pembebasan dari jabatan |
| | | >46 hari | Pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat |

Sumber : PP No.53 Tahun 2010

Selanjutnya Data lain yang dapat disajikan yaitu Tabel 1.4 mengenai tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2015-2017.

Tabel 1.4
Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2015-2017

| Tahun | Jumlah Pegawai | Hari Kerja | JP x HK | Absensi | | | Jumlah Absen | Tingkat Absensi (%) |
|-------|----------------|------------|---------|---------|------|------|--------------|---------------------|
| | | | | Sakit | Izin | Alpa | | |
| 2015 | 114 | 242 | 27.588 | 8 | 14 | 7 | 29 | 0,10 |
| 2016 | 110 | 249 | 27.390 | 12 | 18 | 10 | 40 | 0,15 |
| 2017 | 97 | 243 | 23.571 | 8 | 10 | 4 | 22 | 0,09 |

Sumber : Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat, 2018

Tingkat absensi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rumus Absensi} = \frac{\text{jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{jumlah hari kerja per bulan}} \times 100\%$$

Sumber : Hasibuan (2016:51)

Pada Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa tingkat absensi pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat mengalami fluktuasi. Terjadi peningkatan absensi pada Tahun 2015 sampai 2016 sebesar 50,00%, sedangkan pada Tahun 2016 sampai 2017 mengalami penurunan absensi sebesar 40,00%.

Peraturan Absensi Pegawai berdasarkan Surat Edaran PANRB 19 April 2019 menyatakan bahwa apabila pegawai telat lima menit maka pegawai wajib mengganti setengah jam kerja tanpa hitungan lembur.

Selanjutnya data lain yang dapat disajikan yaitu Tabel 1.5 mengenai nilai rata-rata Prestasi Kerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat dari Tahun 2015-2017.

Tabel 1.5
Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat
Nilai Rata-rata Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2015-2017

| No | Tahun | Jumlah Pegawai | Rata-rata Prestasi Kerja |
|----|-------|----------------|--------------------------|
| 1 | 2015 | 114 | 85,62 |
| 2 | 2016 | 110 | 84,76 |
| 3 | 2017 | 97 | 83,24 |

Sumber: Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat, 2018.

Dari Tabel 1.5 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata prestasi kerja jumlah Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat pada Tahun 2015 ke Tahun 2016 menurun sebesar 1,00% dan Tahun 2016 ke 2017 nilai rata-rata

prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial juga menurun sebesar 1,79%. Penurunan nilai prestasi kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan akan dapat mengganggu kelancaran serta proses kerja Pegawai Negeri Sipil. Menurunnya prestasi kerja pegawai merupakan gejala rendahnya komitmen pegawai dalam bekerja. Jika hal ini tidak segera diatasi maka tujuan sebuah organisasi akan terganggu dan target dari organisasi juga tidak akan tercapai dengan baik.

Dari uraian pada latar belakang dan fenomena di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai: **“Pengaruh Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat”**.

B. Permasalahan

Sehubungan dengan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah etos kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat”.

C. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan ini sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian yang dimaksud, maka penulis membatasi masalah penelitian hanya pada Etos Kerja yang dilihat dari: suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama jam kerja, keinginan memberikan lebih dari sekadar yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja. Sementara

Komitmen Organisasional dibatasi pada: Faktor logis, Faktor lingkungan, Faktor harapan, Faktor ikatan emosional.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan akan bermanfaat :

1. Bagi Penulis

Dapat menerapkan disiplin ilmu yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan sehingga dapat lebih memahami ilmu yang diperoleh dan merupakan salah satu syarat meraih gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

2. Bagi Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat, dan dapat digunakan untuk melakukan evaluasi dan menetapkan kebijakan untuk meningkatkan etos kerja dan komitmen organisasional pegawai di masa yang akan datang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu para penulis lainnya yang tertarik akan masalah ini pada masa yang akan datang.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Anoraga dalam Priansa (2015:282): “Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah”.

Menurut Yousef dalam Istijanto (2017:240):

Etos kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti : suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama jam kerja, keinginan memberikan lebih dari sekedar yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja.

Menurut Ivancevich dkk dalam Priansa (2015:233): “Komitmen organisasional merupakan suatu rasa identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasinya”. Edison dkk (2016:225) berpendapat bahwa:

Komitmen Pegawai/karyawan terhadap organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi. Sedangkan faktor-faktor yang memengaruhi komitmen tersebut meliputi:

1. Faktor logis

Pegawai/karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

2. Faktor lingkungan

Pegawai/karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

3. Faktor harapan

Pegawai/karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.

4. Faktor ikatan emosional

Pegawai/karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

Beberapa penelitian terdahulu tentang Etos kerja dan Komitmen Organisasional dapat dilihat sebagai berikut :

1. Timbuleng dan Sumarauw (2015) yang berjudul: Etos kerja, Disiplin kerja

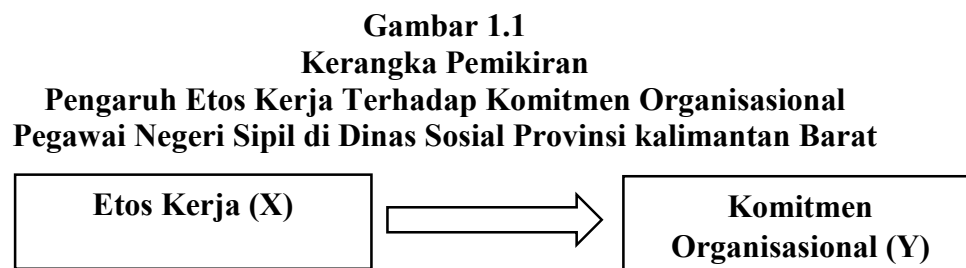
Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado menyatakan bahwa etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan, karena karyawan yang memiliki sikap etos, disiplin dan komitmen yang ditanamkan secara positif pada dirinya pasti akan menghasilkan kinerja yang bagus dan memuaskan sehingga membantu dan mendorong karyawan membantu untuk terus mendorong etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi agar tetap meningkatkan lagi kinerjanya.

2. Yulianti (2016) yang berjudul: Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan

Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali menyatakan bahwa etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, hasil analisis etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara parsial/individu berpengaruh

positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada Gambar 1.1 sebagai berikut :



G. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, di mana menurut Siregar (2017:15): “Metode Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian”.

2. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2014 : 223) : “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Data Primer

diperoleh dengan cara mengadakan penelitian langsung di lapangan maupun terhadap objek yang diteliti guna untuk mendapatkan data melalui:

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2014:224): “Wawancara merupakan teknik pengumpulan data di mana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai”.

Dalam hal ini penulis mewawancarai Kepala Bagian Umum dan Aparatur di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat untuk memperoleh data secara langsung mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2014:230): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Responden dalam penelitian ini Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2014:223): “Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen”. Dalam penelitian ini data

diperoleh dari Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat berupa data jumlah pegawai negeri sipil menurut bidang, jumlah sanksi terhadap pegawai, sanksi disiplin pegawai berdasarkan kategori hukuman, tingkat absensi pegawai, serta nilai rata-rata prestasi kerja pegawai.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:148) : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh Pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat yang berjumlah 97 orang pada Tahun 2018.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:149): “Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh atau sensus. Alasan penulis menggunakan *sampling* jenuh atau sensus karena jumlah populasi di bawah 100 responden. Dalam penelitian ini penulis menetapkan jumlah sampel yang diambil sebanyak 97 responden.

4. Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2014:95): “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini digunakan dua jenis variabel, yaitu:

- a. Variabel Bebas (*independent variable*), yaitu etos kerja (X)
- b. Variabel Terikat (*dependent variable*), yaitu komitmen organisasional (Y)

5. Skala Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2014:168): “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dengan menggunakan Skala Likert ini, penulis dapat mengukur kesetujuan dan ketidaksetujuan pegawai terhadap pernyataan mengenai etos kerja dan komitmen organisasional.

Tabel 1.6
Alternatif Jawaban Responden Dengan Skala Likert

| Kategori | Kode | Angka |
|---------------------|------|-------|
| Sangat Setuju | SS | 5 |
| Setuju | S | 4 |
| Kurang Setuju | KS | 3 |
| Tidak Setuju | TS | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | STS | 1 |

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2017:75): “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama”. Uji instrumen dalam penelitian ini terdiri dari: Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75): “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it succesfully measure the phenomenon*)”. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi yaitu mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Menurut Siregar (2017:77): Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila:

- a) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3.
- b) Koefisien korelasi *product moment* $> r$ -tabel (α ; $n - 2$) n = jumlah sampel.
- c) Nilai *sig* $\leq \alpha$.

Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Sumber : Siregar (2017:77)

Keterangan:

n = jumlah responden

x = skor variabel (jawaban responden)

y = skor total dari variabel untuk responden ke- n

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87): “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”. Uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini dengan reliabilitas *Alpha Cronbach*. Untuk menghitung reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS. Menurut Siregar (2017:90): “Kriteria suatu instrumen dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas $(r_{11}) > 0,60$ ”.

Menentukan reliabilitas instrumen:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Sumber : Siregar (2017:90)

Keterangan:

r_{11} = koefisien reliabilitas instrumen

k = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

σ_t^2 = varian total

b. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153): “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah

populasi berdistribusi normal atau tidak. Bila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan uji statistik berjenis parametrik. Sedangkan bila data tidak berdistribusi normal, maka digunakan uji statistik nonparametrik”.

Kriteria pengujian yang diambil berdasarkan nilai probabilitas, yaitu:

Jika sig. (signifikan) atau nilai probabilitas $\leq 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal.

Jika sig. (signifikan) atau nilai probabilitas $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2017:379): “Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*). Sedangkan regresi linier berganda digunakan untuk satu variabel tak bebas (*dependent*) dan dua atau lebih variabel bebas (*independent*)”. Tujuan penerapan kedua metode ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel tak bebas (*dependent*) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*).

Rumus:

$$Y = a + bX$$

Sumber : Siregar (2017:379)

Keterangan:

Y = variabel terikat (komitmen organisasional)

X = variabel bebas (etos kerja)

a dan b = konstanta

d. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana (R)

Menurut Siregar (2017:337): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Berikut rumus koefisien korelasi yang menggunakan metode koefisien korelasi *Product Moment Pearson*.

Rumus:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Sumber: Siregar (2017:339)

Keterangan:

r = koefisien korelasi

x = variabel bebas (etos kerja)

y = variabel terikat (komitmen Organisasional)

n = jumlah data (responden)

Untuk melihat kekuatan hubungan dari tingkat korelasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.7
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

| Nilai Korelasi (r) | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,000-0,199 | Sangat Rendah |
| 0,200-0,399 | Lemah |
| 0,400-0,599 | Cukup |
| 0,600-0,799 | Kuat |
| 0,800-1,000 | Sangat kuat |

Sumber: Siregar (2017:337)

e. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2017:338): “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”. Dengan rumus sebagai berikut:

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

Sumber: Siregar (2017:338)

Dimana :

KD = koefisien determinasi

r = korelasi pearson

f. Uji Kelayakan Model Regresi (Uji F)

Uji kelayakan model ini digunakan untuk melakukan prediksi komitmen organisasional pegawai yang dipengaruhi oleh etos kerja. Adapun langkah hipotesis yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1) Membuat hipotesis dalam bentuk kalimat

H_0 : Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh etos kerja.

H_a : Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh etos kerja.

2) Kriteria Pengujian

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak dan H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, $\alpha = 5\%$

Atau,

Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya manusia

Menurut Sunyoto (2015:1):

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2016:10): “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan”. Menurut Samsudin (2010:22): “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis”. Menurut Hamali (2016:2): “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya”. Menurut Edison dkk (2016:10): “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi”.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno dalam Hamali (2016:6) kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud yaitu:

- a. Perencanaan
perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian
pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
- c. Pengarahan dan Pengadaan
pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- d. Pengendalian
pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. Pengembangan
pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- f. Kompensasi
kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
- g. Pengintegrasian
pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

- h. Pemeliharaan
pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- i. Kedisiplinan
kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.
- j. Pemberhentian
pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi.

B. Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Menurut Ginting (2016:7): “Etos Kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja”. Menurut Priansa (2015:283): “Etos Kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam kehidupan mereka, Etos Kerja mengarah kepada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya”.

Menurut Yousef dalam Istijanto (2017:240):

Etos kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti : suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama jam kerja, keinginan memberikan lebih dari sekedar yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja.

2. Dimensi Etos Kerja

Menurut Istijanto (2017:240): “Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti: Suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama jam kerja, keinginan memberikan lebih dari sekedar yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja”.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Priansa (2015:285). Etos Kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor-Faktor internal yang pada umumnya mempengaruhi etos kerja pegawai adalah :

a. Agama

Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap, dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya. Dengan demikian, kalau ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu pembangunan, jelaslah bahwa agama akan turut menentukan jalannya pembangunan atau modernisasi. Berbagai studi tentang etos kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara agama yang dianut dengan kinerja dan produktivitas kerja yang ditampilkan pegawai.

b. Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja dalam jangka panjang, karena pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan. Melalui pendidikan yang baik maka dalam diri pegawai akan terbentuk etos kerja yang tinggi.

c. Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini pegawai, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

d. Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia di bawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia di atas 30 tahun.

e. Jenis Kelamin

Jenis kelamin sering kali diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya di organisasi dibandingkan dengan laki-laki. Adapun Faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi Etos Kerja adalah:

a. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

b. Sosial Politik

Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

c. Kondisi Lingkungan (Geografis)

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

d. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang ada di negara tersebut. Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian. Misalnya negara Tiongkok (China).

e. Tingkat Kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat mempengaruhi etos kerja yang tumbuh dan berkembang di masyarakat. Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan. Misalnya negara Jepang.

f. Perkembangan Bangsa lain

Dewasa ini, dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas, telah mendorong banyak negara

berkembang untuk meniru etos kerja negara lain. Masyarakat di negara berkembang melakukan “*benchmarking*” terhadap bangsa lain yang sebelumnya sudah maju dan berkembang pesat. Misalnya masyarakat Indonesia belajar meniru masyarakat Jepang yang sudah maju dari sisi mental dan perkembangan teknologinya.

4. Elemen Etos Kerja

Setiap manusia memiliki spirit (roh) keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Roh inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagainya. Lalu perilaku yang khas ini berproses menjadi kerja yang positif, kreatif, dan produktif. Berdasarkan ratusan teori sukses yang beredar di masyarakat saat ini, Sinamo dalam Priansa (2015:286) menyederhanakannya menjadi empat pilar teori utama. Keempat pilar tersebut sesungguhnya bertanggung jawab menopang semua jenis dan sistem keberhasilan yang berkelanjutan (*sustainable succes system*) pada semua tingkatan. Keempat elemen itu lalu dikonstruksikan dalam sebuah konsep besar yang disebutnya sebagai “*Catur Dharma Mahardika*” (bahasa Sansakerta) yang artinya Empat Darma Keberhasilan Utama, yaitu:

- a. Mencetak prestasi dengan motivasi superprior
- b. Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner
- c. Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif
- d. Meningkatkan mutu dengan keunggulan insani

Keempat darma tersebut kemudian dirumuskan menjadi delapan elemen etos kerja sebagai berikut:

- a. Kerja adalah rahmat

Apapun pekerjaan kita, entah pengusaha, pegawai kantor, sampai buruh kasar sekalipun, adalah rahmat dari Tuhan. Anugerah itu kita terima tanpa syarat, seperti halnya menghirup oksigen dan udara tanpa biaya sepeser pun. Lima alasan pendukung utama bahwa kerja adalah rahmat yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri secara hakiki adalah berkat Tuhan. Lewat pekerjaan Tuhan memelihara manusia. Upah yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhan fisik pegawai.
- 2) Selain mendapatkan upah, pegawai juga akan menerima berbagai kompensasi lainnya, misalnya tunjangan.
- 3) Bakat yang menjadi basis keahlian juga merupakan rahmat yang diberikan Tuhan kepada manusia.
- 4) Bahan baku yang dipakai dan diolah dalam bekerja juga telah tersedia karena rahmat Tuhan
- 5) Dalam pekerjaan semua individu terlibat dalam semua jaringan antar manusia yang fungsional, hirarkis, dan sinergis yang membentuk kelompok kerja, profesi, korp, dan komunitas.

b. Kerja adalah amanah

Kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab. Etos ini membuat kita bisa bekerja sepenuh hati dan menjauhi tindakan tercela, misalnya korupsi dalam berbagai bentuknya. Kesadaran amanah ini telah melahirkan spirit moral berupa tanggung jawab kerja yang kemudian menumbuhkan keberanian moral dan keinginan kuat untuk:

- 1) Bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan
- 2) Bekerja untuk mencapai target
- 3) Bekerja dengan tidak menyalahgunakan fasilitas yang diberikan oleh organisasi
- 4) Tidak membuat dan menyajikan laporan pekerjaan fiktif bagi organisasi
- 5) Tidak menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi
- 6) Mematuhi semua aturan dan peraturan organisasi secara sadar dan penuh tanggung jawab.

c. Kerja adalah panggilan

Kerja merupakan suatu darma yang sesuai dengan panggilan jiwa sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas. Jadi, jika pekerjaan atau profesi disadari sebagai panggilan, kita bisa berucap pada diri sendiri, *"I'm doing my best"*. Dengan begitu kita tidak akan merasa puas jika hasil karya kita kurang baik mutunya.

Tujuan panggilan terpenting adalah agar manusia dapat bekerja tuntas dan selalu mengedepankan integritas:

- 1) Setiap orang lahir ke dunia dengan panggilan khusus, yang dilakoni oleh setiap orang terutama melalui pekerjaannya, sehingga pekerjaan adalah panggilan untuk pegawai.
- 2) Agar panggilan berhasil terselesaikan sampai tuntas, diperlukan integritas yang kuat, komitmen, kejujuran, keberanian mendengarkan nurani dan memenuhi tuntutan profesi dengan segenap hati, pikiran dan tenaga.
- 3) Integritas adalah komitmen, janji yang harus ditepati, untuk menunaikan darma hingga tuntas, tidak pura-pura lupa pada tugas atau ingkar pada tanggungjawab.

- 4) Integritas berarti memenuhi tuntutan darma dan profesi dengan segenap hati, segenap pikiran, dan segenap tenaga secara total, utuh dan menyeluruh.
- 5) Integritas berarti bersikap jujur kepada diri sendiri dan berkehendak baik, tidak memanipulasi, tetapi mengutamakan kejujuran dalam berkarya.
- 6) Integritas bersikap baik sesuai tuntutan nurani, memenuhi panggilan hati untuk bertindak dan berbuat benar dengan mengikuti aturan dan prinsip sehingga bebas dari konflik kepentingan. Ini mensyaratkan bahwa integritas menjaga diri pegawai sesuai nurani.

d. Kerja adalah Aktualisasi

Pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi, sehingga kita kan bekerja keras dengan penuh semangat. Apapun pekerjaan kita, entah dokter, akuntan, ahli hukum, semuanya bentuk aktualisasi diri. Meski kadang membuat kita lelah, bekerja tetap merupakan cara terbaik untuk mengembangkan potensi diri dan membuat kita merasa “ada”. Bagaimanapun sibuk bekerja jauh lebih menyenangkan dari pada duduk termenung tanpa pekerjaan. Tujuan aktualisasi yang terpenting adalah agar manusia bisa bekerja keras dan tuntas adalah:

- 1) Tak ada sukses yang berarti tanpa kerja keras
- 2) Kerja keras tak lain adalah melangkah satu demi satu secara teratur menuju impian yang didambakan sehingga hasil yang diperoleh lebih bermakna
- 3) Tidak berkecil hati ketika menemui kendala dan hambatan, karena itu semua merupakan ujian untuk menjadi lebih baik
- 4) Manusia tidak akan memperoleh sesuatu yang besar kecuali ia mencobanya dengan kerja keras penuh semangat
- 5) Tidak menyesali kegagalan dan terus bergerak untuk menjadi lebih sukses

e. Kerja adalah ibadah

Bekerja merupakan bentuk bakti dan ketakwaan kepada tuhan, sehingga melalui pekerjaan manusia mengarahkan dirinya pada tujuan agung sang pencipta dalam pengabdian. Kesadaran ini pada gilirannya akan membuat kita bisa bekerja secara ikhlas, bukan demi mencari uang atau jabatan semata.

f. Kerja adalah seni

Kesadaran ini akan membuat kita bekerja dengan perasaan senang seperti halnya melakukan hobi. Sinamo mencontohkan Edward V Appleton, seorang fisikawan peraih nobel. Dia mengaku, rahasia keberhasilannya meraih penghargaan sains paling begengsi itu adalah karena dia bisa menikmati pekerjaannya.

g. Kerja adalah kehormatan

Seremeh apapun pekerjaan kita, itu adalah sebuah kehormatan. Jika bisa menjaga kehormatan dengan baik, maka kehormatan lain yang lebih besar akan datang kepada kita. Sinamo mengambil contoh etos kerja

Pramoedya Ananta Toer. Sastrawan Indonesia kawakan ini tetap bekerja (menulis), meskipun ia dikucilkan di Pulau Buru yang serba terbatas. Baginya, menulis merupakan sebuah kehormatan. Hasilnya, semua novelnya menjadi karya sastra kelas dunia.

- 1) Secara okupasional, pemberi kerja menghormati kemampuan pegawai sehingga seseorang itu layak memegang jabatan atau melaksanakan tugas tersebut.
 - 2) Secara psikologis, pekerjaan memang menyediakan rasa hormat dan kesadaran dalam diri individu bahwa ia memiliki kemampuan dan mampu dibuktikan dengan prestasi kerjanya di organisasi.
 - 3) Secara sosial, kerja memberikan kehormatan karena berkarya dengan kemampuan diri sendiri adalah kebajikan.
 - 4) Secara finansial, pekerjaan memampukan manusia menjadi diri sendiri secara ekonomis.
 - 5) Secara moral, kehormatan berarti kemampuan menjaga perilaku etis dan menjauhi perilaku nista.
 - 6) Secara personal, jika pengertian moral di atas dapat dipenuhi, maka kehormatan juga bermakna kepercayaan (*trustworthiness*) yang lahir dari bersatunya kata dan perbuatan.
 - 7) Secara profesional, kehormatan berarti kinerja superior (*seperior performance*).
- h. Kerja adalah Pelayanan
- Manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani, sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati. Apa pun pekerjaan kita, pedagang, polisi, bahkan penjaga mercusuar, semuanya bisa dimaknai sebagai pengabdian kepada sesama.

C. Komitmen Organisasional

1. Pengertian Komitmen Organisasional

Menurut Luthans dalam Edison dkk (2016:224): “Komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan di mana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan”.

Menurut Ivancevich dkk dalam Priansa (2015:233): “Komitmen organisasional merupakan suatu rasa identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasinya”.

Menurut Yulk dalam Priansa (2015:233): “Komitmen organisasional merupakan persetujuan pegawai terhadap keputusan atau permintaan organisasi dan melakukan usaha yang serius untuk menjalankan permintaan atau menerapkan keputusan tersebut sesuai dengan kepentingan organisasi”. Menurut Newstrom dalam Wibowo (2014:428): “Komitmen organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkatan di mana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya”.

2. Prinsip dan Bentuk Komitmen Organisasional

Menurut Priansa (2015:234): “Komitmen organisasional merupakan konsep manajemen yang menempatkan SDM sebagai figur sentral bagi organisasi”. Tanpa komitmen organisasional, sukar mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari SDM. Oleh karena itu, komitmen organisasional harus dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis di sanubari SDM.

Menurut Priansa (2015:234) Lima prinsip kunci dalam membangun komitmen organisasional oleh pimpinan adalah:

- a. Memelihara atau meningkatkan harga diri. Artinya pimpinan harus pintar menjaga agar harga diri pegawai tidak rusak
- b. Memberikan tanggapan dengan empati
- c. Meminta bantuan dan mendorong keterlibatan. Artinya pegawai selain butuh dihargai juga ingin dilibatkan dalam pengambilan keputusan
- d. Mengungkapkan pikiran, perasaan dan rasional
- e. Memberikan dukungan tanpa mengambil alih tanggungjawab

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Menurut Edison dkk (2016:225) Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah :

- a. Faktor Logis
Pegawai/karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
- b. Faktor Lingkungan
Pegawai/karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.
- c. Faktor Harapan
Pegawai/karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.
- d. Faktor Ikatan Emosional
Pegawai/karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

Sedangkan Meyer dan Allen dalam Edison dkk (2016:226) menyebutkan terdapat tiga komponen dalam komitmen karyawan/pegawai, yaitu :

- 1) *Affective commitment*
Keterkaitan perasaan emosional dari pegawai serta mengidentifikasi dan keterlibatannya dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat melanjutkan pekerjaan dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya.
- 2) *Continuance commitment*
Mengacu berdasarkan perhitungan biaya apabila keluar dari organisasi. Karyawan yang berhubungan utama untuk tetap berada dalam organisasi didasarkan pada komitmen kontinyu karena mereka harus melakukannya.
- 3) *Normative commitment*
Mencerminkan perasaan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka harus tetap dengan organisasi.

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat

Pembentukan Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat ditetapkan berdasarkan peraturan Nomor 10 Tahun 2008, tentang susunan organisasi perangkat daerah Provinsi Kalimantan Barat yang selanjutnya melalui ketetapan Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 44 Tahun 2008 yang mengatur tentang struktur organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat. Dari ketetapan tersebut menyatakan bahwa Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah provinsi pada bidang sosial serta melaksanakan tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan yang diserahkan oleh Gubernur sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat adalah salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat yang mempunyai fungsi dalam menangani permasalahan perlindungan sosial serta kesejahteraan sosial dengan ruang lingkup mencakup upaya-upaya penyantunan, mengayomi serta memberikan perlakuan dan pelayanan yang adil dan manusiawi kepada masyarakat yang memiliki sifat ketelantaran baik kepada anak-anak maupun usia lanjut, kecacatan, ketunasiswaan, dan bencana. Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat beralamat di Jl. Sultan Syahrir No.3, Sungai Bangkong, Pontianak Kota.

Dalam pelaksanaan tugasnya Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat didukung oleh unit Pelaksana Teknis (UPT) yang ditetapkan melalui Peraturan Gubernur Nomor 11 Tahun 2011 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelayanan Rehabilitasi Sosial Provinsi Kalimantan Barat sebagai unit pelaksana teknis Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat yang diberikan tugas untuk melaksanakan sebagian tugas dari Dinas Sosial pada bidang pelayanan kesejahteraan sosial dalam pencapaian tujuan untuk membantu memulihkan serta mengembangkan keberfungsian sosial masyarakat.

B. Visi dan Misi Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat

1. Visi

Visi merupakan gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan, cita dan citra yang ingin diwujudkan oleh suatu organisasi pemerintah. Rumusan Visi Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat adalah :
“Terwujudnya Kesejahteraan Sosial Masyarakat Di Provinsi Kalimantan Barat”.

2. Misi

Misi dari Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat adalah :

- a. Meningkatkan dan mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) sarana dan prasarana, manajemen, dan profesionalisme pelayanan kesejahteraan sosial.
- b. Mencegah, mengendalikan dan mengatasi permasalahan kesejahteraan sosial.

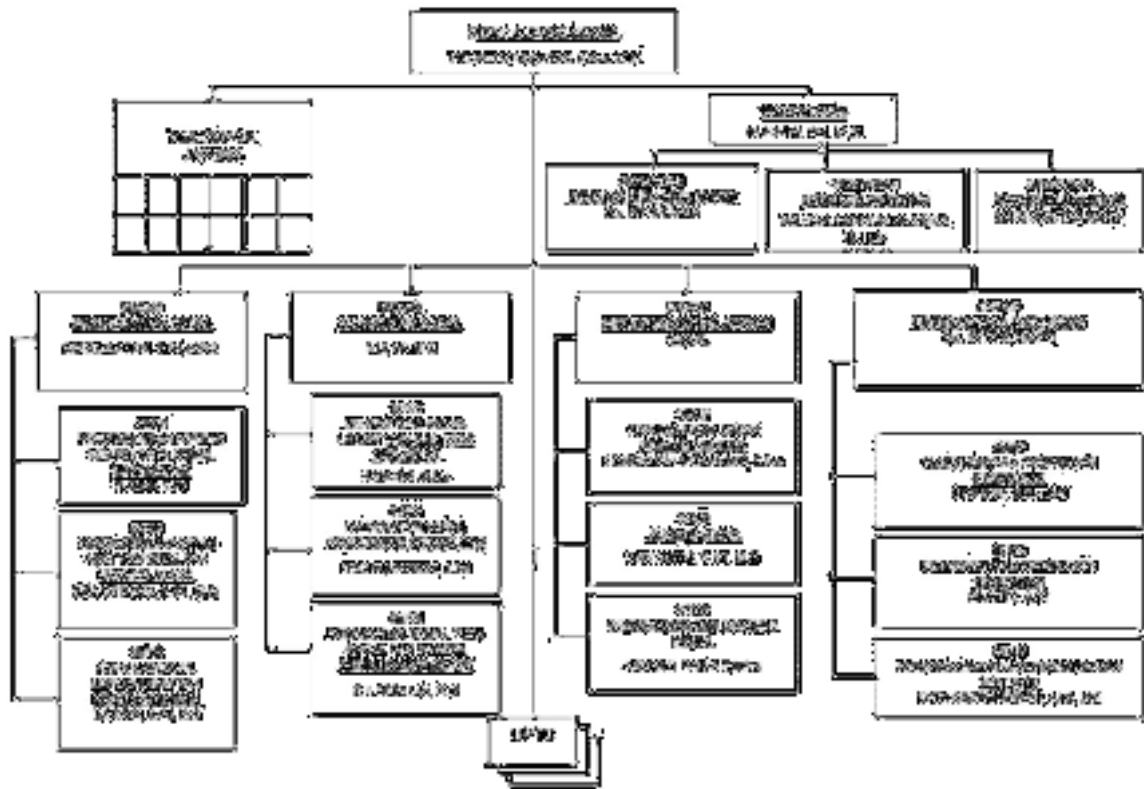
- c. Meningkatkan kualitas hidup, bantuan dan mengembangkan jaminan kesejahteraan sosial.
- d. Meningkatkan kualitas kemampuan dan kesiapsiagaan dalam rangka pencegahan diri dan penanggulangan bencana alam.
- e. Meningkatkan komitmen pemerintah dalam memberdayakan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS), lembaga sosial dan organisasi/masyarakat serta mengembangkan prakarsa dan peran aktif masyarakat dalam rangka pembangunan kesejahteraan sosial.

C. Struktur Organisasi Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat

Pendelegasian wewenang dari pimpinan pada suatu organisasi diperlukan agar dapat berjalan dengan baik. Hal ini dikarenakan keterbatasan kemampuan dan waktu yang dimiliki oleh pimpinan dalam mengatasi bawahannya. Pendelegasi wewenang tergantung pada macam atau jenis pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan serta kemampuan dari bawahan dalam melaksanakan tugas-tugasnya harus sesuai dengan wewenang yang diserahkan.

Sesuai dengan Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 44 Tahun 2008 tentang Struktur Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata kerja Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat serta Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 11 Tahun 2009 tentang pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial Provinsi Kalimantan Barat, maka Struktur Organisasi kelembagaan Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat adalah sebagai berikut :

Gambar 3.1
Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat
Struktur Organisasi



Sumber : Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat, 2018.

Adapun uraian tugas dari masing-masing jabatan di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat adalah sebagai berikut :

1. Kepala Dinas Sosial

Mempunyai tugas memimpin, membina, mengkoordinasikan, dan memfasilitasi, menyelenggarakan, mengawasi, mengevaluasi dan mengendalikan kegiatan Dinas Sosial sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Sekretaris

Mempunyai tugas menyiapkan bahan dan perumusan kebijakan teknis di bidang penyusunan rencana kerja, monitoring dan evaluasi, administrasi kepegawaian, umum, serta pengelolaan keuangan dan asset. Sekretaris Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat membawahi Kepala Sub bagian (Eselon IV.a) berjumlah 3 orang terdiri dari :

a. Sub Bagian Rencana Kerja Monitoring dan evaluasi

Memimpin pelaksanaan tugas di lingkungan Sub Bag Renja, Monitoring dan Evaluasi pada Dinas Sosial dalam rangka mengumpulkan, mengolah dan merumuskan bahan kebijakan teknis penyusunan rencana kerja, rencana strategis, monitoring dan evaluasi berdasarkan ketentuan, pedoman dan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar tugas pokok dan fungsi dapat terlaksana secara efisien dan efektif.

b. Sub Bagian Umum dan Aparatur

Tugasnya mengumpulkan, mengolah dan menyiapkan bahan perumusan kebijakan administrasi kepegawaian, organisasi dan tatalaksana, serta urusan umum.

c. Sub Bagian Keuangan dan Aset

Tugasnya mengumpulkan, mengolah dan merumuskan bahan kebijakan pengelolaan keuangan dan asset.

3. Bidang Pemberdayaan Fakir Miskin

Mempunyai tugas pokok menyusun penyiapan bahan dan merumuskan kebijakan teknis pemberdayaan sosial.

Bidang pemberdayaan fakir miskin terbagi menjadi 3 seksi yaitu :

a. Seksi Pemberdayaan Fakir Miskin perdesaan

Tugasnya mengumpulkan, mengolah dan merumuskan bahan kebijakan pada kegiatan pemberdayaan fakir miskin perdesaan.

b. Seksi Pemberdayaan Fakir Miskin Perkotaan

Tugasnya mengumpulkan, mengolah dan merumuskan bahan kebijakan pada kegiatan pemberdayaan fakir miskin perkotaan.

c. Seksi Pemberdayaan Fakir Miskin Daerah Tertentu

Tugasnya mengumpulkan, mengolah dan merumuskan bahan kebijakan pada pemberdayaan fakir miskin daerah tertentu.

4. Bidang Pemberdayaan Sosial

Tugasnya menyiapkan bahan dan perumusan kebijakan teknis serta pelaksanaan pemberdayaan sosial. Bidang pemberdayaan sosial terbagi menjadi 3 seksi yaitu :

a. Seksi Pemberdayaan Potensi Sumber Daya Sosial Masyarakat

Tugasnya mengumpulkan , mengolah dan merumuskan bahan kebijakan teknis pelaksanaan pemberdayaan potensi sumber daya sosial masyarakat.

b. Seksi Pemberdayaan Komunitas Adat Terpencil dan Pekerja Sosial

Tugasnya mengumpulkan, mengolah dan merumuskan bahan kebijakan pada pemberdayaan komunitas adat terpencil dan pekerja sosial.

c. Seksi Kepahlawanan Keperintisan, dan Kesetiakawanan

Tugasnya mengumpulkan, mengolah dan merumuskan bahan kebijakan teknis pelaksanaan nilai-nilai kepahlawanan, keperintisan, kejuangan dan kesetiakawanan sosial serta penganugerahan tanda kehormatan.

5. Bidang Rehabilitasi Sosial

Tugasnya menyiapkan bahan dan perumusan kebijakan teknis serta pelaksanaan pelayanan dan rehabilitasi sosial. Bidang rehabilitasi sosial terbagi menjadi 3 seksi yaitu :

a. Seksi Rehabilitasi Sosial Lanjut Usia dan Anak Terlantar

Tugasnya mengumpulkan, mengolah dan merumuskan bahan kebijakan teknis kesejahteraan sosial, anak dan lanjut usia.

b. Seksi Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas dan Napza

Mempunyai tugas mengumpul, mengolah dan merumuskan bahan kebijakan teknis di bidang rehabilitasi sosial penyandang disabilitas dan napza.

c. Seksi Rehabilitasi Sosial Tuna Sosial dan Korban Perdagangan Orang

Tugasnya mengumpul, mengolah dan merumuskan bahan kebijakan teknis di bidang rehabilitasi sosial tuna sosial dan korban perdagangan orang.

6. Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial

Mempunyai tugas menyiapkan bahan dan merumuskan kebijakan teknis penanggulangan bencana, sumber dana dan bantuan sosial serta

penyelenggaraan jaminan sosial. Pada bidang ini terbagi menjadi 3 seksi yaitu:

a. Seksi Perlindungan Sosial Korban Bencana

Mempunyai tugas mengumpul, mengolah dan merumuskan bahan kebijakan perlindungan sosial korban bencana.

b. Seksi Jaminan Sosial

Tugasnya mengumpulkan, mengolah dan merumuskan bahan kebijakan teknis pelaksanaan jaminan sosial.

c. Seksi Sumber Dana dan Bantuan Sosial

Tugasnya mengumpulkan dan mengolah bahan perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan sumber dana dan bantuan sosial sesuai dengan kewenangan.

D. Jam Kerja Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat

Semua pegawai bekerja sesuai dengan jam kerja dan hari kerja yang telah ditetapkan dan wajib mengikuti semua peraturan yang telah dibuat. Bagi pegawai yang berhalangan seperti sakit, atau ada kepentingan keluar, diberikan izin untuk tidak masuk kerja. Jam kerja Dinas Sosial untuk pegawai Hari Senin-Jum'at Pukul 07.30-16.00 WIB.

Bukti kehadiran di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat menggunakan *fingerprint* yaitu aplikasi yang didesain untuk memenuhi kebutuhan data yang cepat dengan menggunakan verifikasi sidik jari yang

dilakukan 2 kali dalam sehari, pada Pukul 07.30-12.00 WIB dan 13.00-16.00 WIB.

E. Upaya-upaya untuk meningkatkan Komitmen Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat

Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat diharapkan dapat ditingkatkan disiplin kerjanya sehingga komitmen pegawai meningkat dan pelaksanaan tugas-tugas Dinas menjadi lebih efektif dan efisien. Untuk itu, perlu diterapkan manajemen SDM Pegawai yang berbasis prestasi kerja. Ketentuan sistem penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*) diterapkan dengan lebih tegas dan jelas di kalangan PNS. Penghargaan yang diberikan harus mampu meningkatkan komitmen pegawai untuk berprestasi lebih baik. Terkait juga dengan sistem *Reward and punishment*, gaji yang diterima oleh PNS saat ini harus didasarkan atas bobot jabatan, klasifikasi, dan kompetensi jabatan sehingga komitmen pegawai untuk berprestasi lebih baik. Sistem penggajian nantinya tidak diberlakukan sama bagi pegawai cakap maupun tidak cakap, yang rajin dan malas. Dan struktur penggajian juga harus adil dan berimbang yaitu memperhatikan bobot pekerjaan dan besarnya tanggung jawab.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada 97 responden, yaitu seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat. Karakteristik responden yang dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, jabatan, penghasilan, masa kerja, golongan, dan jumlah tanggungan. Dari hasil kuesioner yang dibagikan, maka dapat diketahui karakteristik responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|------------------------|---------------|----------------|----------------|
| 1 | Laki-laki | 41 | 42,27 |
| 2 | Perempuan | 56 | 57,73 |
| Total responden | | 97 | 100,00 |

Sumber : Data Olahan, 2018.

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 57,73%.

2. Usia Responden

Karakteristik responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|------------------------|-------|----------------|----------------|
| 1 | 22-29 | 7 | 7,22 |
| 2 | 30-39 | 23 | 23,71 |
| 3 | 40-49 | 48 | 49,48 |
| 4 | 50-56 | 19 | 19,59 |
| Total Responden | | 97 | 100,00 |

Sumber : Data Olahan, 2018.

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki usia antara 40-49 tahun yaitu sebanyak 49,48%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| No | Pendidikan Terakhir | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|------------------------|---------------------|----------------|----------------|
| 1 | SMA | 22 | 22,68 |
| 2 | D.III | 2 | 2,06 |
| 3 | Sarjana (S1) | 60 | 61,86 |
| 4 | Pasca Sarjana (S2) | 13 | 13,40 |
| Total Responden | | 97 | 100,00 |

Sumber : Data Olahan, 2018.

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berpendidikan sarjana (S1) yaitu sebanyak 61,86%.

4. Jabatan Responden

Karakteristik responden berdasarkan jabatan yang dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan/Bidang

| No | Nama Jabatan/Bidang | Jumlah (orang) | Persentase % |
|-----------|---|-----------------------|---------------------|
| 1 | Kepala Dinas | 1 | 1,04 |
| 2 | Sekretaris | 1 | 1,04 |
| 3 | Kabid | 1 | 1,04 |
| 4 | Pengawas | 2 | 2,07 |
| 5 | Sub Bagian Rencana kerja dan Monev | 4 | 4,12 |
| 6 | Sub Bagian Umum dan Aparatur | 10 | 10,30 |
| 7 | Sub Bagian Keuangan dan Aset | 9 | 9,28 |
| 8 | Bidang Pemberdayaan sosial | 3 | 3,10 |
| 9 | Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial | 4 | 4,12 |
| 10 | Bidang Rehabilitasi Sosial | 4 | 4,12 |
| 11 | Bidang Pemberdayaan Fakir Miskin | 3 | 3,10 |
| 12 | Seksi Pemberdayaan Potensi Sumber Daya Sosial Masyarakat | 6 | 6,18 |
| 13 | Seksi Pembinaan Komunitas Adat Terpencil dan Pekerja Sosial | 3 | 3,11 |
| 14 | Seksi Kepahlawanan, Keperintisan dan Kesetiakawanan | 4 | 4,12 |
| 15 | Seksi Perlindungan Sosial Korban Bencana | 5 | 5,15 |
| 16 | Seksi Jaminan Sosial | 5 | 5,15 |
| 17 | Seksi Penyuluhan dan Bimbingan Sosial | 5 | 5,15 |
| 18 | Seksi Rehabilitasi Sosial Lansia dan Anak Terlantar | 5 | 5,15 |
| 19 | Seksi Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas dan Napza | 5 | 5,15 |
| 20 | Seksi Rehabilitas Sosial Tuna Sosial dan Korban Perdagangan Orang | 4 | 4,12 |

Tabel 4.4
(lanjutan)

| | | | |
|------------------------|---|-----------|---------------|
| 21 | Seksi Pemberdayaan Fakir Miskin Pedesaan | 5 | 5,15 |
| 22 | Seksi Pemberdayaan Fakir Miskin Perkotaan | 4 | 4,12 |
| 23 | Seksi Pemberdayaan Fakir Miskin Daerah Tertentu | 4 | 4,12 |
| Total Responden | | 97 | 100,00 |

Sumber : Data Olahan, 2018.

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa jabatan responden yang terbanyak adalah Bidang Sub Bagian Umum dan Aparatur yaitu sebanyak 10,30%.

5. Penghasilan Rata-rata per bulan

Karakteristik responden berdasarkan penghasilan rata-rata per bulan yang dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Rata-rata Per Bulan

| No | Penghasilan (Rp) | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|------------------------|---------------------|----------------|----------------|
| 1 | 2.000.000-2.999.999 | 11 | 11,34 |
| 2 | 3.000.000-3.999.999 | 12 | 12,37 |
| 3 | 4.000.000-4.999.999 | 54 | 55,67 |
| 4 | 5.000.000-5.999.999 | 20 | 20,62 |
| Total Responden | | 97 | 100,00 |

Sumber : Data Olahan, 2018.

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki penghasilan antara Rp 4.000.000,00-Rp 4.999.999,00 yaitu sebanyak 55,67%.

6. Masa Kerja Responden

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat pada

Tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| No | Masa Kerja | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|------------------------|---------------|----------------|----------------|
| 1 | 1 - 9 Tahun | 37 | 38,14 |
| 2 | 10 - 19 Tahun | 43 | 44,33 |
| 3 | 20 - 29 Tahun | 17 | 17,53 |
| Total Responden | | 97 | 100,00 |

Sumber : Data Olahan, 2018.

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa masa kerja responden yang terbanyak adalah 10 - 19 tahun yaitu sebanyak 44,33%.

7. Golongan Responden

Karakteristik responden berdasarkan golongan yang dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

| No | Golongan | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|------------------------|----------|----------------|----------------|
| 1 | Gol IV | 20 | 20,62 |
| 2 | Gol III | 54 | 55,67 |
| 3 | Gol II | 23 | 23,71 |
| Total Responden | | 97 | 100,00 |

Sumber : Data Olahan, 2018.

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa golongan responden yang terbanyak adalah golongan III yaitu sebanyak 55,67%.

8. Jumlah Tanggungan Responden

Karakteristik responden berdasarkan jumlah tanggungan yang dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8
Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan

| No | Jumlah Tanggungan | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|------------------------|-------------------|----------------|----------------|
| 1 | 0 | 6 | 6,18 |
| 2 | 1 | 14 | 14,43 |
| 3 | 2 | 36 | 37,12 |
| 4 | 3 | 34 | 35,05 |
| 5 | 4 | 5 | 5,16 |
| 6 | 5 | 2 | 2,06 |
| Total Responden | | 97 | 100,00 |

Sumber : Data Olahan, 2018.

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki jumlah tanggungan 2 orang yaitu sebanyak 37,12%.

B. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75): “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it succesfully measure the phenomenon*)”. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi yaitu mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi masing-masing pertanyaan (item)

dengan skor totalnya. Validitasnya dibandingkan dengan nilai korelasi hitung (r_{hitung}) dengan (r_{tabel}). Dengan tingkat signifikansi (α) 5% (0,05), dengan jumlah responden $(n-2)=97-2=95$, maka r tabel dapat dilihat pada tabel nilai-nilai r *product moment* baris $N=95$ adalah sebesar 0,1996. Kriteria keputusan validitas adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid. Sebaliknya, jika nilai $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Hasil uji validitas pertanyaan-pertanyaan dalam variabel Etos Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.9:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X)

| No | Item | r hitung | r Tabel 5% | Keputusan |
|----|---------------|----------|------------|-----------|
| 1 | Pernyataan 1 | 0,551 | 0,1996 | Valid |
| 2 | Pernyataan 2 | 0,424 | 0,1996 | Valid |
| 3 | Pernyataan 3 | 0,454 | 0,1996 | Valid |
| 4 | Pernyataan 4 | 0,645 | 0,1996 | Valid |
| 5 | Pernyataan 5 | 0,278 | 0,1996 | Valid |
| 6 | Pernyataan 6 | 0,404 | 0,1996 | Valid |
| 7 | Pernyataan 7 | 0,552 | 0,1996 | Valid |
| 8 | Pernyataan 8 | 0,374 | 0,1996 | Valid |
| 9 | Pernyataan 9 | 0,439 | 0,1996 | Valid |
| 10 | Pernyataan 10 | 0,484 | 0,1996 | Valid |
| 11 | Pernyataan 11 | 0,551 | 0,1996 | Valid |
| 12 | Pernyataan 12 | 0,508 | 0,1996 | Valid |
| 13 | Pernyataan 13 | 0,417 | 0,1996 | Valid |
| 14 | Pernyataan 14 | 0,380 | 0,1996 | Valid |
| 15 | Pernyataan 15 | 0,400 | 0,1996 | Valid |
| 16 | Pernyataan 16 | 0,508 | 0,1996 | Valid |
| 17 | Pernyataan 17 | 0,349 | 0,1996 | Valid |
| 18 | Pernyataan 18 | 0,502 | 0,1996 | Valid |
| 19 | Pernyataan 19 | 0,346 | 0,1996 | Valid |

Sumber : Data Olahan, 2018.

Tabel 4.9 menunjukkan nilai r hitung dari 19 pernyataan yang diajukan kepada responden lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel etos kerja dapat dinyatakan valid. Pernyataan yang memiliki validitas tertinggi adalah pernyataan nomor 4 dengan nilai r hitung sebesar 0,645 dan pernyataan yang memiliki validitas terendah adalah pernyataan nomor 5 dengan nilai r hitung sebesar 0,278.

Hasil uji validitas pernyataan dalam variabel komitmen organisasional dapat dilihat pada Tabel 4.10:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y)

| No | Item | r hitung | r Tabel 5% | Keputusan |
|----|---------------|------------|--------------|-----------|
| 1 | Pernyataan 1 | 0,637 | 0,1996 | Valid |
| 2 | Pernyataan 2 | 0,633 | 0,1996 | Valid |
| 3 | Pernyataan 3 | 0,660 | 0,1996 | Valid |
| 4 | Pernyataan 4 | 0,390 | 0,1996 | Valid |
| 5 | Pernyataan 5 | 0,458 | 0,1996 | Valid |
| 6 | Pernyataan 6 | 0,283 | 0,1996 | Valid |
| 7 | Pernyataan 7 | 0,404 | 0,1996 | Valid |
| 8 | Pernyataan 8 | 0,478 | 0,1996 | Valid |
| 9 | Pernyataan 9 | 0,451 | 0,1996 | Valid |
| 10 | Pernyataan 10 | 0,610 | 0,1996 | Valid |

Sumber : Data Olahan, 2018.

Tabel 4.10 menunjukkan nilai r hitung dari 10 pernyataan yang diajukan kepada responden lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel komitmen organisasional dapat dinyatakan valid. Pernyataan yang memiliki validitas tertinggi adalah pernyataan nomor 3 dengan nilai r hitung sebesar 0,660 dan pernyataan yang memiliki validitas terendah adalah

pernyataan nomor 6 dengan nilai r hitung sebesar 0,283.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat ukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *cronbach's alpha* untuk mengetahui reliabilitas dilakukan dengan bantuan SPSS dan dinyatakan reliabel jika nilai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas pada pertanyaan dalam variabel etos kerja dan komitmen organisasional dapat dilihat pada Tabel 4.11:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach's Alpha | Standar Reliabilitas | Keterangan |
|----|-------------------------|------------------|----------------------|------------|
| 1 | Etos Kerja | 0,782 | 0,60 | Reliabel |
| 2 | Komitmen Organisasional | 0,665 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Data Olahan, 2018.

Pada Tabel 4.11 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* dari variabel Etos Kerja sebesar 0,782 dan *cronbach's alpha* variabel komitmen organisasional sebesar 0,665 lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item dari variabel etos kerja dan komitmen organisasional adalah reliabel.

2. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153): "Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi berdistribusi normal atau tidak. Bila data berdistribusi normal, maka dapat

digunakan uji statistik berjenis parametrik. Sedangkan bila data tidak berdistribusi normal, maka digunakan uji statistik nonparametrik”.

Kriteria pengujian yang diambil berdasarkan nilai probabilitas, yaitu:

- a. Jika sig. (signifikan) atau nilai probabilitas $\leq 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal.
- b. Jika sig. (signifikan) atau nilai probabilitas $> 0,05$, maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas pada pertanyaan dalam variabel etos kerja dan komitmen organisasional dapat dilihat pada Tabel 4.12:

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Standardized Residual |
|---------------------------|----------------|-----------------------|
| N | | 97 |
| Normal | Mean | 0,0000000 |
| Parameters ^{a,b} | Std. Deviation | 0,99477803 |
| Most | Absolute | 0,072 |
| Extreme | Positive | 0,053 |
| Differences | Negative | -0,072 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 0,708 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | 0,698 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Olahan, 2018.

Tabel 4.12 menunjukkan angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov sebesar $0,698 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2017:379): “Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*)”. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai variabel terikat mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun hasil olahan data dengan menggunakan program SPSS 19 (*Statistical Package for Social Science 19*) dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1,888 | 0,431 | | 4,385 | 0,000 |
| Etos Kerja | 0,563 | 0,096 | 0,514 | 5,838 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Komitmen

Sumber: Data Olahan, 2018.

Dari tabel di atas, dapat diketahui persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 1,888 + 0,563 X$$

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan adalah sebagai berikut:

- a. Model persamaan regresi konstanta $a = 1,888$ artinya jika etos kerja bernilai 0 (nol), maka komitmen organisasional bernilai 1,888.

- b. Nilai koefisien regresi $b = 0,563$ artinya jika nilai variabel etos kerja meningkat sebesar satu satuan maka nilai komitmen organisasional di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat meningkat sebesar 0,563.

4. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana (R)

Menurut Siregar (2017:337): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Berikut ini hasil koefisien korelasi etos kerja dengan komitmen organisasional pada Tabel 4.14:

Tabel 4.14
Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|--------------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| dimension0 1 | 0,514 ^a | 0,264 | 0,256 | 0,21578 |

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja
Sumber : Data Olahan, 2018.

Hasil koefisien korelasi pada Tabel 4.14 menunjukkan nilai R sebesar 0,514, artinya hubungan antara etos kerja dan komitmen organisasional mempunyai hubungan positif. Jika mengacu pada Tabel pedoman 1.7 (tingkat korelasi dan kekuatan hubungan), nilai 0,514 termasuk dalam kategori cukup. Artinya hubungan antara etos kerja terhadap komitmen organisasional cukup dan positif, semakin tinggi etos kerja maka semakin meningkat komitmen organisasional.

5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2017:338): “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”. Dengan kata lain, koefisien determinasi (R^2) menunjukkan berapa kontribusi variabel bebas dalam mempengaruhi naik turunnya variabel terikat dan dinyatakan dalam bentuk persentase. Koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel etos kerja dalam mempengaruhi naik turunnya variabel terikat yang dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional pegawai negeri sipil di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 4.14 model summary pada kolom R Square.

Dari Tabel 4.14 di atas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah sebesar 0,264. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh etos kerja terhadap komitmen organisasional pegawai 26,4%, sedangkan sisanya sebesar 73,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Uji Kelayakan Model Regresi (Uji F)

Uji kelayakan model regresi dilakukan untuk membuktikan apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional pegawai yang dipengaruhi oleh etos kerja. Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut: menentukan model hipotesis untuk H_0 dan H_a , mencari nilai tabel dengan cara menentukan tingkat

kesalahan (α) dan menentukan derajat kebebasan, menentukan kriteria pengambilan keputusan, mencari nilai F hitung dengan menggunakan bantuan aplikasi *SPSS*, dan kesimpulan. Hasil pengujian adalah:

a. Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini yaitu:

H_0 = Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh etos kerja.

H_a = Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh etos kerja

b. Kriteria Pengambilan Keputusan:

H_0 diterima (H_a ditolak) jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak (H_a diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

F tabel dapat dilihat pada probabilitas =0,05

Derajat pembilang = $k - 1 = 2 - 1 = 1$

Derajat penyebut = $n - k = 97 - 2 = 95$

Maka F tabel = 3,94

Berikut ini dapat dilihat dari hasil uji kelayakan model pada Tabel 4.15:

Tabel 4.15
Uji Kelayakan Model
ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|----------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1 | Regression | 1,587 | 1 | 1,587 | 34,081 | 0,000 ^a |
| | Residual | 4,423 | 95 | 0,047 | | |
| | Total | 6,010 | 96 | | | |

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen

Sumber: Data olahan, 2018.

Tabel 4.15 menyatakan bahwa nilai F hitung sebesar 34,081 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 sedangkan F tabel sebesar 3,94 dengan taraf signifikansi 0,05 (5%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung $>$ F tabel, yaitu $34,081 > 3,94$, sedangkan tingkat signifikansi dengan nilai sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil uji kelayakan regresi (Uji F) menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model regresi linier dapat digunakan untuk memprediksi nilai Komitmen Organisasional yang dipengaruhi oleh variabel Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden pada penelitian ini berjenis kelamin perempuan, memiliki usia antara 40 - 49 tahun, berpendidikan terakhir sarjana (S1), bekerja di Bagian Sub Bagian Umum dan Aparatur, memiliki pengasilan rata-rata setiap bulan Rp. 4.000.000,00-Rp 4.999.000,00, masa kerja 10 - 19 tahun, Golongan III, dan memiliki 2 tanggungan.
2. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 1,888 + 0,563X$. Artinya jika Etos Kerja (X) bernilai 0 (nol) maka Komitmen Organisasional di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat bernilai sebesar 1,888 satuan. Hasil koefisien regresi sederhana variabel Etos Kerja (X) yang diperoleh sebesar 0,563, artinya jika variabel Etos Kerja (X) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka Komitmen Organisasional akan meningkat sebesar 0,563 satuan.
3. Hasil analisis koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,514 yang artinya bahwa hubungan Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasional pegawai di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat adalah cukup. Artinya Semakin besar nilai variabel Etos Kerja maka komitmen Organisasional pegawai juga akan meningkat.
4. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh etos kerja terhadap komitmen organisasional pegawai

26,4%, sedangkan sisanya sebesar 73,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Hasil analisis kelayakan regresi (uji F) yang dilakukan pada penelitian ini sebesar 34,081 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 sedangkan F tabel sebesar 3,94 dengan taraf signifikansi 0,05 (5%) artinya H_0 ditolak H_a diterima, berarti model regresi linier dapat digunakan untuk memprediksi nilai Komitmen Organisasional pegawai yang diperoleh oleh Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan Dinas Sosial dan pegawai Dinas Sosial sebagai berikut:

1. Untuk Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat dapat ditingkatkan lagi etos kerja, dengan memberikan pemahaman kepada pegawai tidak menyianyikan waktu kerja dengan kegiatan yang lain, agar pegawai lebih lagi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Untuk meningkatkan komitmen organisasional sebaiknya disiplin kerja ditingkatkan dengan cara pimpinan harus bisa menjadi panutan yang baik, pimpinan harus mampu memperjelas aturan dan kebijakan yang ada di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat, sehingga pegawai yang masuk kerja tepat pada waktunya.
3. Hendaknya Komitmen Organisasional di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat dapat ditingkatkan dengan cara sosialisasi lebih mendalam tentang

organisasi/kelembagaan, pegawai juga mendapatkan kesempatan untuk berinovasi dan menyampaikan pendapat, sehingga target dari organisasi di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat akan tercapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron, Yohny anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Ginting, Desmon. 2016. *Etos Kerja panduan menjadi karyawan cerdas*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Cetakan kesembilan belas. Jakarta.
- Istijanto. 2017. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2015. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta, Bandung.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CAPS, Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia, Bandung.
- Timbuleng, Stela dan Jacky S.B. Sumarauw 2015. Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. **Jurnal EMBA** Vol.03 (02), 1051-1060.
- Wibowo, 2014 *Manajemen Kinerja*. Edisi keempat. Cetakan ke-4. Jakarta.
- Yuliarti. 2016. Pengaruh Etos Kerja Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali. **Jurnal Katalogis**. Vol. 04 (08), 101-108.