

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN KUBU RAYA**

SKRIPSI

OLEH :

**SUPARDIK
NIM : 141310006**



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

2019

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap komitmen organisasional Aparatur Sipil Negara di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kubu Raya. Penelitian ini merupakan penelitian korelasi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua ASN yang ada di DPMPTSP Kabupaten Kubu Raya dengan sampel berjumlah 30 orang yang ditetapkan menggunakan metode *purposive sampling*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi (R^2), dan uji kelayakan model (uji F).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = 1,376 + 0,599X$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,471, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel etos kerja dengan variabel komitmen organisasional adalah sedang. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,222, yang menunjukkan bahwa 22,2% komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh variabel etos kerja sedangkan sisanya yaitu sebesar 77,8% komitmen organisasional dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji kelayakan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi variabel komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh variabel etos kerja.

Kata Kunci: Etos Kerja, Komitmen Organisasional

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan.....	6
C. Pembatasan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	7
F. Kerangka Pemikiran	8
G. Metode Penelitian.....	11
1. Jenis Penelitian.....	11
2. Teknik Pengumpulan Data.....	11
3. Populasi dan Sampel	13
4. Variabel Penelitian	14
5. Skala Pengukuran.....	14
6. Teknik Analisis Data.....	15
BAB II LANDASAN TEORI	21
A. Manajemen Sumber daya Manusia	21
1. Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia.....	21
2. Fungsi Manajemen Sumber daya Manusia	21
3. Tujuan Manajemen Sumber daya Manusia.....	22
4. Peranan Manajemen Sumber daya Manusia	23
B. Etos Kerja.....	24
1. Pengertian Etos Kerja.....	24
2. Indikator Etos Kerja	24
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja	26
C. Komitmen Organisasional.....	26
1. Pengertian Komitmen Organisasional	26
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional.....	27

BAB III	GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	28
	A. Profil Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kubu Raya	28
	B. Susunan Organisasi	29
	C. Sarana dan Prasarana.....	52
	D. Permasalahan Utama (<i>Strategic Issues</i>).....	54
	E. Jam Kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kubu Raya	54
BAB IV	ANALISIS PEMBAHASAN	55
	A. Karakteristik Responden	55
	B. Uji Instrumen	60
	C. Uji Normalitas.....	63
	D. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil DPMPTSP Kabupaten Kubu Raya.....	64
	1. Regresi Linier Sederhana	64
	2. Analisis Koefisien Korelasi (R)	65
	3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	65
	4. Uji Kelayakan Model (Uji F)	66
BAB V	PENUTUP	67
	A. Kesimpulan	67
	B. Saran.....	68
	DAFTAR PUSTAKA	69
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Berdasarkan Bidang Tahun 2019.....	2
Tabel 1.2	Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil Tahun 2016-2018.....	3
Tabel 1.3	Standar Nilai Kinerja Pegawai	4
Tabel 1.4	Nilai Rata-Rata Kinerja Pegawai Tahun 2016-2018.....	4
Tabel 1.5	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi Antar Variabel.....	19
Tabel 3.1	Sarana dan Prasarana Tahun 2019	52
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	56
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat	57
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Ruang.....	58
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji Per Bulan	59
Tabel 4.9	Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan.....	59
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X).....	60
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y)	61
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja (X)	62
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasional (Y)	63
Tabel 4.14	Hasil Uji Normalitas.....	63
Tabel 4.15	Hasil Regresi Linier Sederhana.....	64
Tabel 4.16	Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	65
Tabel 4.17	Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F).....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Kerangka Pemikiran	11
Gambar 3.1	Struktur Organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kubu Raya	31

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner.....	71
Lampiran 2	Karakteristik Responden	76
Lampiran 3	Validitas dan Reliabilitas.....	79
Lampiran 4	Normalitas	90
Lampiran 5	Regresi Linier Sederhana	91

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas lainnya, digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan juga merupakan unsur pelaksana pemerintah untuk mencapai tujuan nasional.

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2009 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah (SOPD) diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2014 Tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2009 Tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kubu Raya dibentuk Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) yang menyelenggarakan fungsi Penanaman Modal dan fungsi Penyelenggara Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PPTSP). Struktur Organisasi, tugas pokok, fungsi dan tata kerja DPMPTSP mengacu pada Peraturan Bupati Kubu Raya Nomor 89 Tahun 2009. Kebijakan tersebut sebagai upaya melembagakan pelayanan terpadu satu pintu menjadi salah satu Perangkat Daerah Otonom di Kabupaten Kubu Raya.

Berdasarkan Peraturan Bupati Kubu Raya Nomor 51 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kubu Raya disebutkan bahwa Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu

Pintu Kabupaten Kubu Raya mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar di bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu.

Untuk mengetahui jumlah pegawai berdasarkan bidang di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kubu Raya dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Kabupaten Kubu Raya
Jumlah Pegawai Berdasarkan Bidang
Tahun 2019

Bidang	PNS	Non PNS	Total	Persentase (%)
Sekretariat	10	6	16	34,04
Pelayanan Umum dan Pengaduan	6	3	9	19,15
Perizinan Jasa Usaha	5	3	8	17,02
Perizinan Tertentu	5	3	8	17,02
Penanaman Modal	4	2	6	12,77
Jumlah	30	17	47	100,00

Sumber: Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kubu Raya, 2019

Dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kubu Raya memiliki pegawai sebanyak 47 (empat puluh tujuh) orang, dengan komposisi sebanyak 30 (tiga puluh) orang dengan status PNS dan sebanyak 17 (tujuh belas) orang dengan status Non PNS. Sebagian besar pegawai bekerja pada Bidang Sekretariat yaitu sebanyak 16 orang pegawai atau 34,04%.

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat absensi pegawai dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Kabupaten Kubu Raya
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2016-2018

Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	HK x JP	Keterangan			Jumlah Hari Absen	Tingkat Absensi (%)
				Izin	Sakit	Tanpa Keterangan		
2016	35	250	8.750	300	175	75	550	6,29
2017	30	250	7.500	183	128	0	311	4,15
2018	30	245	7.350	317	38	111	466	6,34

Sumber: Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kubu Raya, 2019

Tingkat absensi dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Hari Kerja Absen Per Bulan}}{\text{Jumlah Hari Kerja Per Bulan}} \times 100$$

Sumber: Hasibuan (2018:51)

Tabel 1.2 menunjukkan tingkat absensi pegawai negeri sipil Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kubu Raya berfluktuasi di mana tingkat absensi pada Tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 34,02% dan pada Tahun 2018 mengalami peningkatan sebesar 52,77%.

Penilaian prestasi kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kubu Raya memerlukan parameter penilaian sebagai ukuran dan standar penilaian hasil kerja dari tingkat capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dapat dijelaskan pada Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Kabupaten Kubu Raya
Standar Nilai Prestasi Kerja Pegawai

No	Nilai	Keterangan
1	91 ke atas	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Kurang
5	50 ke bawah	Buruk

Sumber: Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, 2011

Nilai rata-rata Prestasi Kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kubu Raya dapat dilihat pada Tabel 1.4 berikut:

Tabel 1.4
Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Kabupaten Kubu Raya
Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai
Tahun 2016-2018

No	Tahun	Nilai Rata-rata	Naik/Turun (%)
1	2016	85,10	-
2	2017	83,86	(1,46)
3	2018	83,56	(0,36)

Sumber : Data Olahan, 2019

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa terjadi penurunan nilai rata-rata prestasi kerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Kubu Raya sebesar 1,46% pada Tahun 2017 dan sebesar 0,36% pada Tahun 2018. Hasil wawancara yang dilakukan kepada Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian DPMPTSP Kabupaten Kubu Raya diperoleh informasi bahwa ASN masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu sehingga berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut.

Komitmen pegawai berpengaruh dalam mencapai tujuan instansi atau

organisasi. Menurut Edison, dkk (2016:224): “Komitmen pegawai/karyawan adalah suatu bentuk di mana pegawai/karyawan memiliki keterlibatan, menerima kondisi lingkungan yang ada, serta berusaha untuk berprestasi dan mengabdikan”. Dengan adanya komitmen yang kuat, manajemen berusaha membangun sistem dan pendukungnya agar mutu yang dipersepsikan sebagai nilai dapat terwujud. Implikasinya, tujuan perusahaan/organisasi juga tercapai, inilah makna komitmen.

Menurut Priansa (2018:234): ”Komitmen organisasional adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi”.

Berhubungan dengan bidang pelayanan, di sini diperlukan etos kerja yang tinggi, yang berhasil memanfaatkan sumber daya manusia dengan efektif. Etos kerja pegawai yang tinggi tersebut akan mendorong organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam rentang waktu yang lebih pendek.

Menurut Priansa (2018:283): “Etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam kehidupan mereka”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, dan dapat mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi.

Edison, dkk (2016:227) menyatakan: “Jika pegawai/karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan/organisasi tempat mereka bekerja, ini menunjukkan ada kepuasan kerja yang terpenuhi, pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja yang bersangkutan dan implikasinya adalah memudahkan untuk mencapai tujuan strategis perusahaan/organisasi”.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti apakah ada hubungan antara etos kerja terhadap komitmen organisasional Aparatur Sipil Negara di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kubu Raya, dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Aparatur Sipil Negara Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kubu Raya”.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti memfokuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu apakah etos kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional Aparatur Sipil Negara di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kubu Raya?.

C. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan sesuai dengan permasalahan dan mencapai tujuan penelitian, maka pembahasan dalam penelitian ini dibatasi pada:

1. Variabel Etos Kerja diukur dengan indikator sebagai berikut:
 - a. Kerja adalah rahmat
 - b. Kerja adalah amanah

- c. Kerja adalah panggilan
 - d. Kerja adalah aktualisasi
 - e. Kerja adalah ibadah
 - f. Kerja adalah seni
 - g. Kerja adalah kehormatan
 - h. Kerja adalah pelayanan
2. Variabel Komitmen Organisasional diukur dengan indikator sebagai berikut:
- a. Faktor logis
 - b. Faktor lingkungan
 - c. Faktor harapan
 - d. Faktor ikatan emosional

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap komitmen organisasional Aparatur Sipil Negara di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kubu Raya.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Peneliti

Melalui penelitian ini peneliti dapat menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama mengikuti perkuliahan di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan yang berhubungan dengan ruang

lingkup masalah yang diteliti, yaitu bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kubu Raya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kubu Raya dalam menentukan langkah yang diambil terutama di bagian kepegawaian yang berkaitan dengan etos kerja dan komitmen organisasional pegawai.

3. Almamater

Sebagai salah satu informasi dan pengetahuan yang dapat memberikan manfaat terutama bagi pihak-pihak yang tertarik untuk melakukan penelitian yang hampir sama di masa mendatang.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Sekaran (1992) dalam Sugiyono (2017:60): “Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting”.

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 (2018:287) delapan elemen etos kerja adalah sebagai berikut:

1. Kerja adalah Rahmat
Apapun pekerjaan kita, entah pengusaha, pegawai kantor, sampai buruh kasar sekalipun, adalah rahmat dari Tuhan.
2. 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.
3. Kerja adalah Panggilan
Kerja merupakan suatu darma yang sesuai dengan panggilan jiwa sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas. Jadi, jika pekerjaan atau profesi didasari 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.
4. Kerja adalah Aktualisasi
Pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi, sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.
5. 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.
6. Kerja adalah Seni
Kesadaran ini akan membuat kita bekerja dengan perasaan senang seperti halnya melakukan hobi.
7. 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.
8. Kerja adalah Pelayanan
Manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani, sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kesadaran hati. Apapun pekerjaan kita, pedagang, polisi bahkan penjaga mercusuar, semuanya bisa dimaknai sebagai pengabdian kepada sesama.

Salah satu sikap yang mendukung kepada etos kerja yang tinggi adalah komitmen organisasional. Menurut Robbins (1996) dalam Badriyah

(2015:245): “Komitmen organisasional adalah keadaan yang mendorong karyawan untuk memihak pada perusahaan tertentu serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut”.

Komitmen pegawai/karyawan terhadap organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi. Menurut Edison, dkk (2016:221) faktor-faktor yang mempengaruhi 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 berkesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.

4. Faktor ikatan emosional

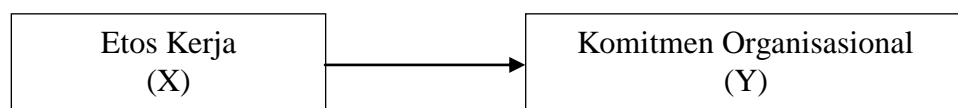
Pegawai/karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

Hasil penelitian Cahyadi (2018) dengan judul “Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT Sabina Tirta Utama Samarinda” menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara etos kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT.Sabina Tirta Utama Samarinda. Selanjutnya penelitian Indica (2012) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Waroeng Stike And Shake Di Kota Malang)” menyimpulkan

bahwa (1) etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (2) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (4) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (6) komitmen organisasi memediasi pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan, (7) komitmen organisasi memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Dari penjelasan di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasi. Menurut Umar (2014:25): “Penelitian yang dirancang untuk menentukan tingkat hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi disebut penelitian korelasi”.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Menurut Oei (2010:32): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh periset”. Dengan demikian data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber aslinya yaitu Aparatur Sipil Negara di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kubu Raya. Data primer dikumpulkan dengan cara:

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2016:225): “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”. Wawancara dilakukan kepada Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kubu Raya.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016:230): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Dengan demikian, kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis, dan dijawab oleh responden yaitu seluruh ASN di DPMPPTSP Kabupaten Kubu Raya yang berstatus PNS.

b. Data Sekunder

Menurut Oei (2010:32): “Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh pihak lain”. Dengan demikian, data sekunder yang dikumpulkan adalah studi dokumentasi, yaitu pengumpulan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari data DPMPTSP Kabupaten Kubu Raya, antara lain data pegawai berdasarkan bidang, rekapitulasi absen, standar nilai prestasi kerja pegawai, dan nilai rata-rata kinerja pegawai.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah semua ASN yang ada di DPMPTSP Kabupaten Kubu Raya pada tahun 2018 yang berjumlah 47 orang.

b. Sampel

Menurut Siregar (2017:56): “Sampel adalah suatu prosedur pengambilan data, di mana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi”. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *Purposive Sampling*. Menurut Siregar (2017:60): “*Purposive sampling* merupakan metode penetapan responden untuk dijadikan sampel

berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu”. Kriteria penentuan sampel pada penelitian ini yaitu ASN yang berstatus Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 30 orang.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:39): “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua, yaitu:

a. Variabel Bebas

Menurut Neolaka (2016:60): “Variabel bebas adalah variabel yang sifatnya mempengaruhi variabel yang lain”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah etos kerja.

b. Variabel Terikat

Menurut Neolaka (2016:60): “Variabel terikat adalah variabel yang sifatnya dipengaruhi variabel lainnya”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional.

5. Skala Pengukuran

Untuk mengetahui pendapat responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang sudah diajukan maka digunakanlah kuesioner sebagai alat pengumpulan data dengan sejumlah pertanyaan tertulis yang berguna untuk memperoleh informasi dari responden.

Angket yang digunakan terdiri dari item dengan beberapa pilihan atau alternatif jawaban. Setiap item terdiri dari 5 alternatif jawaban yang merujuk pada skala Likert. Menurut Sugiyono (2016:168): “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Model kuesioner di sini berupa daftar ceklis (\surd) yang terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) diberikan skor 5
- b. Setuju (ST) diberikan skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) diberikan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberikan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberikan skor 1

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2017:75): “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang 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:

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75): “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur”. Menurut Sugiyono (2017:121): “Instrumen yang valid

berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.

Uji Validitas dilakukan dengan teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas dengan teknik korelasi *Product Moment* adalah sebagai berikut:

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

Sumber: Siregar (2017:77)

Keterangan:

n : Jumlah responden

x : Skor variabel (jawaban responden)

y : Skor total dari variabel untuk responden ke-n

Menurut Siregar (2017:77):

Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila:

- a) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Azwar, 1992; Soegiyono, 1999).
- b) Koefisien korelasi *product moment* $> r_{tabel} (\alpha ; n - 2)$ n = jumlah sampel
- c) Nilai $sig \leq \alpha$

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”.

Menurut Sugiyono (2017:121): “Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS versi 19 *for windows*.

Menurut Nunnally (1994) dalam Ghozali (2016:46): “Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ ”.

b. Uji Normalitas

Salah satu persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis parametrik yaitu uji normalitas data. Menurut Siregar (2017:153): “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Uji normalitas data dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov.

Kriteria pengujian menurut Siregar (2017:167) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika probabilitas (sig) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika probabilitas (sig) $\leq 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Umar (2014:114): “Jika terdapat data dari dua variabel penelitian yang sudah diketahui yang mana variabel bebas X (independen) dan variabel terikat Y (dependen), lalu akan dihitung dan

dicari nilai-nilai Y yang lain berdasarkan nilai X yang diketahui”.

Persamaan regresi linier sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Sumber: Umar (2014:114)

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Komitmen Organisasional)

a = Nilai *intercept* (konstan)

b = Koefisien regresi

X = Variabel bebas (Etos Kerja)

Analisis regresi linier sederhana menggunakan bantuan program SPSS versi 19.

d. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Menurut Neolaka (2016:129):

Koefisien korelasi adalah koefisien yang didapat dari pengukuran statistik kovarian atau asosiasi antara dua variabel. Besarnya koefisien korelasi adalah berkisar antara +1 sampai dengan -1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan linier dan arah hubungan dua variabel acak. Jika koefisien korelasi positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan searah, artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Sebaliknya jika koefisien korelasi negatif, maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik. Artinya, jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan menjadi rendah.

Metode yang digunakan untuk mencari koefisien korelasi adalah dengan korelasi *Pearson Product Moment*. Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel, digunakan kriteria sebagai berikut:

Tabel 1.5
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi
Antar Variabel

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00	Tidak Ada Korelasi
0,01 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,999	Sangat Kuat
1,00	Korelasi Sempurna

Sumber : Neolaka (2016:129)

e. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Neolaka (2016:130): “Koefisien determinasi adalah kadar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (r^2 , R^2). Koefisien determinasi dilambangkan dengan r^2 . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linier dengan nilai variabel independen”.

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

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

Sumber: Siregar (2017:338)

f. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:97):

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *Goodness of Fit*nya. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah di mana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah di mana H_0 diterima.

Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

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

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

Kriteri pengujian:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai signifikan $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Karakteristik responden menunjukkan bahwa jumlah pegawai perempuan dan laki-laki adalah sama, sebagian besar berusia 30 Tahun-36 Tahun dan 44 Tahun-50 Tahun, berstatus menikah, berpendidikan S-2, berpangkat Penata dan Penata TK. I, golongan III/d, sudah bekerja selama 6-10 tahun, gaji antara Rp. 4.000.000,00 - Rp. 4.499.999,00, dan memiliki 2 tanggungan dan 3 tanggungan.
2. Persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = 1,376 + 0,559X$.
3. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,471. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel etos kerja dengan variabel komitmen organisasional adalah sedang.
4. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,222. Nilai ini menunjukkan bahwa 22,2% komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh variabel etos kerja, sedangkan sisanya yaitu sebesar 77,8% komitmen organisasional dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Hasil uji kelayakan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi variabel komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh variabel etos kerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Hendaknya pimpinan menciptakan suasana dan kondisi yang mendukung peningkatan etos kerja dan komitmen organisasional. Selain itu pimpinan perlu mengupayakan penyediaan anggaran yang lebih untuk membina pegawai-pegawainya agar mampu meningkatkan kinerjanya.
2. Pegawai diharapkan dapat lebih meningkatkan etos kerja dan komitmen organisasinya dengan cara menumbuhkan dan memelihara sikap optimis, mengembangkan semangat dalam diri, komunikasi yang terbuka antar sesama pegawai, dan juga mengikuti beberapa pelatihan baik yang diadakan oleh dinas maupun diadakan oleh pihak di luar dinas seperti *training motivation* atau *outbond*.
3. Peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan tema yang sama, diharapkan dapat mengaitkan dengan sikap kerja, loyalitas pegawai dan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Jakarta.
- Cahyadi, Muhammad. 2018. Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT. Sabina Tirta Utama Samarinda. *Jurnal Psikoborneo*. Vol. 6 (4), 1-14.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 21* Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ginting, Desmon. 2016. *Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indica, I Wayan Marselia. 2012. Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Waroeng Stike And Shake Di Kota Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*. Vol 1(2), 1-22.
- Neolaka, Amos. 2016. *Metode Penelitian dan Statistik Untuk Perkuliahan, Penelitian Mahasiswa dan Pascasarjana*. Rosda Karya, Bandung.
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mengukur Stress, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja dan Aspek-aspek Kerja Karyawan Lainnya*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Jakarta.
- Sinamo, Jansen. 2015. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Institut Mahardika, Jakarta
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Bumi Aksara. Jakarta.

Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Penerbit Alfabeta, Bandung.

_____, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung.

Umar, Husein. 2014. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta, Rajawali Press.