

**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 (R^2), 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 (R^2) 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, ketunasiswaan, 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 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

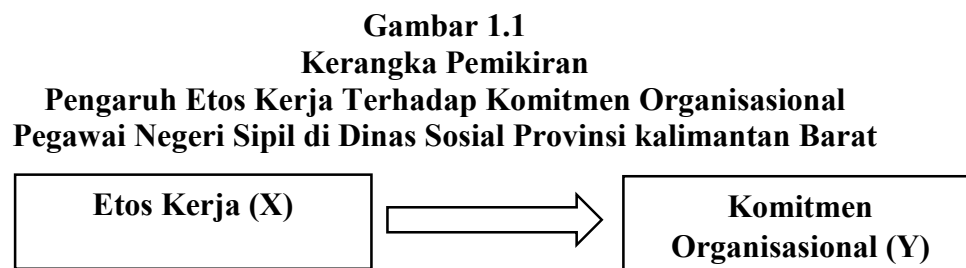
Pegawai/karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

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* $> r\text{-tabel} (\alpha ; n - 2)$ $n =$ 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 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.