

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL
KABUPATEN KUBU RAYA**

SKRIPSI

OLEH:

**YOGI ARYANTORI
NIM. 141310230**



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

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS
KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN KUBU RAYA**

Penanggung Jawab Yuridis :

Yogi Aryantori
NIM.141310230

Program Studi : Manajemen
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Dan Lulus Ujian
Skripsi / Komprehensif
Pada Tanggal : 19 Agustus 2019

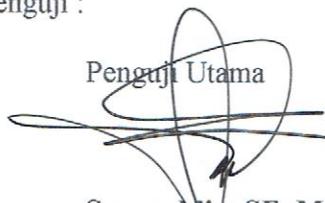
Majelis Penguji :

Pembimbing Utama



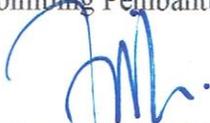
Devi Yasmin, SE, MM.
NIDN.0030066701

Penguji Utama



Samsuddin, SE, M.Si
NIDN.1113117701

Pembimbing Pembantu



Fita Kurniasari, S.M.B., M.A.B.
NIDN.1104079002

Penguji Pembantu

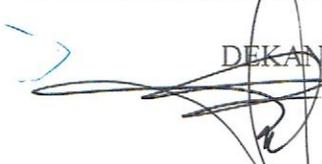


Fenni Supriadi, SE, MM.
NIDN.1128108501

Pontianak, 19 Agustus 2019
Disahkan oleh:

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

DEKAN



Samsuddin, SE, M.Si
NIDN.1113117701

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Kubu Raya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kubu Raya Tahun 2018 yang berjumlah 38 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji kelayakan model.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = 1,020 + 0,782X$. Koefisien korelasi adalah 0,887 artinya hubungan etos kerja dan komitmen organisasional berada pada kategori sangat kuat. Koefisien determinasi R^2 yang diperoleh adalah 0,787. artinya variabel komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh variabel etos kerja sebesar 78,7%, sedangkan sisanya yaitu 21,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini. Uji F menunjukkan bahwa nilai probabilitas $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak yang artinya model regresi bisa digunakan untuk memprediksi variabel komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh variabel etos kerja pegawai.

Kata Kunci: Etos Kerja, Komitmen Organisasional

DAFTAR ISI

| | |
|---|----|
| KATA PENGANTAR | ii |
| ABSTRAK | iv |
| DAFTAR ISI..... | v |
| DAFTAR TABEL..... | ix |
| DAFTAR GAMBAR | x |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xi |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Permasalahan | 11 |
| C. Pembatasan Masalah | 11 |
| D. Tujuan Penelitian | 12 |
| E. Manfaat Penelitian | 12 |
| F. Kerangka Pemikiran | 13 |
| G. Metode Penelitian | 15 |
| 1. Jenis Penelitian..... | 15 |
| 2. Teknik Pengumpulan Data..... | 16 |
| 3. Populasi dan Sampel..... | 17 |
| 4. Teknik Analisis Data..... | 18 |
| BAB II LANDASAN TEORI..... | 26 |
| A. Manajemen Sumber Daya Manusia | 26 |
| 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 26 |
| 2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 26 |

| | | |
|---------|---|----|
| 3. | Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 27 |
| 4. | Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia | 28 |
| B. | Komitmen Organisasional..... | 29 |
| 1. | Pengertian Komitmen Organisasional | 29 |
| 2. | Faktor-faktor Yang mempengaruhi Komitmen Organisasional | 30 |
| C. | Etos Kerja..... | 30 |
| 1. | Pengertian Etos Kerja | 30 |
| 2. | Indikator Etos Kerja | 31 |
| 3. | Faktor-faktor Mempengaruhi Etos Kerja..... | 32 |
| BAB III | GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN..... | 33 |
| A. | Landasan Hukum | 33 |
| B. | Visi dan Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kubu Raya | 35 |
| C. | Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kubu Raya..... | 35 |
| D. | Tugas Pokok dan Fungsi | 36 |
| E. | Sarana dan Prasarana | 50 |
| F. | Permasalahan Utama (<i>Strategic Issue</i>) | 51 |
| G. | Sistem Penggajian | 52 |
| BAB IV | ANALISIS PEMBAHASAN | 54 |
| A. | Karakteristik Responden | 54 |
| B. | Uji Instrumen | 58 |
| C. | Analisis Regresi Linier Sederhana..... | 61 |

| | |
|---|----|
| D. Koefisien Korelasi (R) | 62 |
| E. Koefisien Determinasi (R^2)..... | 62 |
| F. Uji Kelayakan Model (Uji F)..... | 62 |
| BAB V KESIMPULAN | 64 |
| A. Kesimpulan | 64 |
| B. Saran | 65 |
| DAFTAR PUSTAKA | 66 |
| LAMPIRAN- | |
| LAMPIRAN..... | 69 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 1.1 | Struktur Organisasi Perangkat Daerah (SOPD) Tahun 2018..... | 2 |
| Tabel 1.2 | Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Bagian Tahun 2018..... | 5 |
| Tabel 1.3 | Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil Tahun 2015-2018..... | 8 |
| Tabel 1.4 | Jumlah Surat Peringatan Pegawai Tahun 2015-2018 | 10 |
| Tabel 1.5 | Nilai Rata-rata Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2015-2018..... | 10 |
| Tabel 1.6 | Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi | 23 |
| Tabel 4.1 | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 54 |
| Tabel 4.2 | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 55 |
| Tabel 4.3 | Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir..... | 55 |
| Tabel 4.4 | Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Ruang..... | 56 |
| Tabel 4.5 | Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... | 56 |
| Tabel 4.6 | Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji Per Bulan | 57 |
| Tabel 4.7 | Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan | 57 |
| Tabel 4.8 | Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan..... | 58 |
| Tabel 4.9 | Hasil Uji Validitas Etos Kerja..... | 58 |
| Tabel 4.10 | Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional..... | 59 |
| Tabel 4.11 | Hasil Uji Reliabilitas | 60 |
| Tabel 4.12 | Analisis Regresi Linier Sederhana | 62 |
| Tabel 4.13 | Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi..... | 62 |
| Tabel 4.14 | Hasil Uji F..... | 63 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|------------|---|----|
| Gambar 1.1 | Kerangka Pemikiran | 15 |
| Gambar 2.1 | Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kubu Raya..... | 36 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | | |
|------------|---|----|
| Lampiran 1 | Kuesioner..... | 68 |
| Lampiran 2 | Karakteristik Responden | 72 |
| Lampiran 3 | Tabulasi Sebaran Angket..... | 73 |
| Lampiran 4 | Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas | 75 |
| Lampiran 5 | Hasil Uji Normalitas dan Regresi Linier Sederhana | 79 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemerintah Kabupaten Kubu Raya dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor: 35 Tahun 2007 tentang Pembentukan Pemerintahan Daerah Kabupaten Kubu Raya, yang merupakan kabupaten pemekaran dari Kabupaten Mempawah. Tujuan utama pemekaran kabupaten ini adalah agar kesejahteraan masyarakat dapat cepat terwujud dengan memperlancar pelayanan terhadap masyarakat dengan mendekatkan pusat kekuasaan pada wilayah-wilayah yang melingkupi kabupaten ini.

Wilayah administrasi Kabupaten Kubu Raya terdiri dari 9 daerah kecamatan, berdasarkan UU No. 35 Tahun 2007 luas daratan masing-masing kecamatan adalah: Batu Ampar (2.002,70 km²), Terentang (786,40 km²), Kubu (1.211,60 km²), Teluk Pakedai (291,90 km²), Sungai Kakap (453,17 km²), Rasau Jaya (111,07 km²), Sungai Raya (929,30 km²), Sungai Ambawang (726,10 km²), dan Kuala Mandor B (473,00 km²). Wilayah Kabupaten Kubu Raya bagian utara berbatasan dengan Kota Pontianak dan Kabupaten Mempawah, bagian timur berbatasan dengan Kabupaten Landak dan Kabupaten Kubu Raya, bagian selatan berbatasan dengan Kabupaten Ketapang, dan bagian barat berbatasan dengan Laut Natuna.

Penduduk Kabupaten Kubu Raya berdasarkan proyeksi penduduk Tahun 2016 sebanyak 554.811 jiwa yang terdiri atas 281.175 jiwa penduduk laki-laki dan 273.636 jiwa penduduk perempuan. Rasio jenis kelamin Tahun

2016 penduduk laki-laki terhadap penduduk perempuan sebesar 103. Dibandingkan dengan proyeksi jumlah penduduk Tahun 2016, penduduk Kubu Raya mengalami pertumbuhan sebesar 1,72 persen Tahun 2017.

Kepadatan penduduk di Kabupaten Kubu Raya Tahun 2016 mencapai 79 jiwa/km² dengan rata-rata jumlah penduduk per rumah tangga 4 orang. Kepadatan Penduduk di 9 kecamatan cukup beragam dengan kepadatan penduduk tertinggi terletak di Kecamatan Sungai Raya dengan kepadatan sebesar 252 jiwa/km² dan terendah di Kecamatan Terentang sebesar 14 jiwa/Km².

Struktur Organisasi Perangkat Daerah (SOPD) Pemerintah Kabupaten Kubu Raya sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1.1
Pemerintah Kabupaten Kubu Raya
Struktur Organisasi Perangkat Daerah (SOPD)
Tahun 2019

| No | Nama Dinas | Alamat |
|-----------|---|--|
| 1 | Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. | Jl. Adi Sucipto KM 15,2 Sungai Raya Sungairaya, Kalimantan Barat, Indonesia 78391 |
| 2 | Dinas Kesehatan. | Jl. Arteri Supadio, Kubu Raya |
| 3 | Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. | Jl. Parit H.Mukhsin 2, Sungai Raya, Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat 78121, Indonesia |
| 4 | Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan pemukiman dan Lingkungan Hidup. | Jalan Supadio Komplek Kantor Bupati Kubu Raya Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat 78391 |
| 5 | Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. | Jl. Arang Limbung 78391 |

Lanjutan
(Tabel 1.1)

| | | |
|----|--|--|
| 6 | Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana. | Jalan Supadio Komplek Kantor Bupati Kubu Raya Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat 78391 |
| 7 | Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP). | Jalan Arteri Supadio (Komplek Kantor Bupati Kubu Raya) Sungai Raya 78391. |
| 8 | Dinas Komunikasi dan Informatika. | Jl. Adi Sucipto No.8a |
| 9 | Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. | Jalan Adi Sucipto Km.14,5, Teluk Kapuas, Sungai Raya, Tlk. Kapuas, Sungai Raya, Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat 78391, Indonesia |
| 10 | Dinas Perhubungan. | Jl. Adi Sucipto KM.9,2, Sungai Raya, Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat 78233, Indonesia |
| 11 | Dinas Kearsipan dan Perpustakaan. | Gg. Amalia, Arang Limbung, Sungai Raya, Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat 78391, Indonesia. Telp: +62 561 725394 |
| 12 | Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perdagangan dan Perindustrian. | Jalan Supadio Komplek Kantor Bupati Kubu Raya Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat 78391 |
| 13 | Dinas Pemuda, Olah Raga dan Pariwisata. | Jl. Arteri Supadio, Sungai Raya, Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat 78391 |
| 14 | Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. | Jl. Adi Sucipto, Sungai Raya, Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat 78117, Indonesia |
| 15 | Dinas Ketahanan Pangan, Perkebunan dan Peternakan. | Jl. A. Yani II Sungai Raya. |
| 16 | Dinas Pertanian. | Jl. A. Yani II Sungai Raya, Tlk. Kapuas, Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat 78391, Indonesia |
| 17 | Dinas Perikanan. | Arang Limbung, Sungai Raya, Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat 78391, Indonesia |
| 18 | Satuan Polisi Pamong Praja. | Jalan Supadio Komplek Kantor Bupati Kubu Raya Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat 78391 |

Sumber: Pemerintah Kabupaten Kubu Raya, 2019

Dari Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah Struktur Organisasi Perangkat Daerah (SOPD) di Kabupaten Kubu Raya sebanyak 18 dinas, salah satunya adalah dinas Kependudukan dan Catatan Sipil. Berdasarkan Peraturan Bupati Kubu Raya Nomor 42 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kubu Raya mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar di bidang kependudukan dan pencatatan sipil. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kubu Raya mempunyai fungsi:

1. Penyusunan program kerja di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil.
2. Perumusan kebijakan di bidang kependudukan dan Pencatatan Sipil.
3. Pelaksanaan kebijakan dan penyelenggaraan urusan pemerintahan serta pelayanan umum di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil.
4. Pelaksanaan administrasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.
5. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil.
6. Pembinaan Unit Pelaksana Teknis Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

7. Pengorganisasian, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil. dan
8. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kubu Raya mempunyai pegawai berstatus PNS sebanyak 37 orang dan honorer sebanyak 30 orang dengan jumlah keseluruhan sebanyak 67 orang, yang terbagi ke dalam beberapa bidang sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1.2
Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kubu Raya
Jumlah Pegawai Menurut Bagian
Tahun 2019

| No | Bagian | PNS | Non PNS |
|----|---|-----|---------|
| 1 | Kepala Dinas | 1 | |
| 2 | Sekretaris Dinas | 1 | 1 |
| 3 | Kepala Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil | 1 | 1 |
| 4 | Kepala Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk | 1 | 1 |
| 5 | Kepala Bidang PIAK dan Pemanfaatan Data | 1 | 1 |
| 6 | Kepala Seksi Pendataan Penduduk | 1 | 1 |
| 7 | Kasi Perubahan Status Anak, Pewarganegaraan dan Kematian | 1 | 1 |
| 8 | Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan | 1 | 1 |
| 9 | Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian | 1 | 1 |
| 10 | Kepala Seksi Kerjasama dan Inovasi Pelayanan | 1 | 1 |
| 11 | Kepala Seksi Identitas Penduduk | 1 | 1 |
| 12 | Kepala Seksi Pindah Datang Penduduk | 1 | 1 |
| 13 | Kepala Seksi Perkawinan dan Perceraian | 1 | 1 |
| 14 | Kepala Seksi Pengolahan dan Penyajian Data Kependudukan | 1 | 1 |
| 15 | Kepala Seksi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan | 1 | 1 |
| 16 | Pengadministrasi Kependudukan/Operator Dinas Kabupaten | 11 | 1 |
| 17 | Pengadministrasi Pengangkatan dan Pengakuan Anak/Operator Dinas Kabupaten | 1 | 2 |
| 18 | Pengadministrasi Umum | 1 | 2 |

Lanjutan
(Tabel 1.2)

| | | | |
|-------|---|----|----|
| 19 | Pengelola Mutasi Penduduk | 1 | 2 |
| 20 | Pranata Komputer/ADB | 1 | 1 |
| 21 | Pengelola Mutasi Penduduk/Operator Dinas Kabupaten | 1 | 1 |
| 22 | Bendahara Pengeluaran | 1 | 1 |
| 23 | Pengadministrasi Perkawinan dan Perceraian/Operator Dinas Kabupaten | 1 | 2 |
| 24 | Pengadministrasi Program dan Kerjasama/ADB | 1 | 2 |
| 25 | Pemelihara Barang | 1 | 1 |
| 26 | Verifikator Keuangan | 1 | 1 |
| 27 | Pengadministrasi Kependudukan | 1 | |
| 28 | Bendahara Penerimaan | 1 | |
| Total | | 38 | 30 |

Sumber: Pemerintah Kabupaten Kubu Raya, 2019

Dari Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa jumlah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kubu Raya yang berstatus PNS paling banyak bekerja pada Bagian Pengadministrasi Kependudukan/Operator Dinas Kabupaten sebesar 28,95% dari PNS dan jumlah non PNS paling banyak bekerja pada Bagian Pengadministrasi Pengangkatan dan Pengakuan Anak/Operator Dinas Kabupaten, Pengadministrasi Umum, Pengelola Mutasi Penduduk, Pengadministrasi Perkawinan dan Perceraian/Operator Dinas Kabupaten dan Pengadministrasi Program dan Kerjasama/ADB masing-masing 6,67% orang non PNS.

Presensi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kubu Raya dilakukan dengan sidik jari sebanyak 2 (dua) kali sehari yaitu saat masuk kantor dan pulang kantor. Data tingkat absensi pegawai negeri sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kubu Raya, dapat dilihat pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kubu Raya
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2015-2018

| Tahun | Jumlah Karyawan | Hari Efektif | Keterangan | | | Jumlah | Tingkat Absensi (%) |
|-------|-----------------|--------------|------------|-------|------------------|--------|---------------------|
| | | | Izin | Sakit | Tanpa Keterangan | | |
| 2015 | 37 | 219 | 72 | 108 | 12 | 192 | 2,37 |
| 2016 | 37 | 226 | 65 | 89 | 15 | 169 | 2,02 |
| 2017 | 37 | 214 | 74 | 112 | 19 | 205 | 2,59 |
| 2018 | 38 | 319 | 217 | 116 | 38 | 371 | 3,06 |

Sumber: Pemerintah Kabupaten Kubu Raya, 2019

Tabel 1.3 di atas, menunjukkan ketidakhadiran pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kubu Raya cenderung meningkat. Tingkat absensi pegawai Tahun 2016 menurun sebesar 14,76%, kemudian meningkat sebesar 28,21% Tahun 2017, dan meningkat sebesar 18,15% pada Tahun 2018. Menurut Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mengatakan bahwa ketidakhadiran pegawai seperti izin tidak masuk kerja lebih pada urusan pribadi para pegawai seperti acara keluarga dan lain sebagainya. Adapun rumus tingkat absensi yang digunakan adalah:

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

Sumber: Hasibuan (2011:51)

Kecenderungan yang terjadi di lapangan terkait dengan kedisiplinan pegawai sebagaimana hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, menunjukkan adanya berbagai persoalan kedisiplinan. Persoalan-persoalan itu antara lain pegawai belum bekerja secara optimal, masih ada beberapa pegawai yang santai pada saat jam kerja seperti merokok

di kantin, adanya pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu, ada pegawai yang tidak menaati prosedur kerja, ada pegawai yang tidak mengenakan atribut pakaian kerja yang telah ditetapkan.

Kurangnya disiplin pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kubu Raya terlihat dari nilai jumlah pegawai yang memperoleh Surat Peringatan. Surat Peringatan merupakan salah satu bentuk pendisiplinan yang dilakukan oleh Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kubu Raya kepada pegawai, agar pegawai tersebut tidak mengulangi kesalahannya serta memberikan efek jera. Pemberian surat peringatan dilakukan agar pegawai tidak memberikan dampak negatif kepada rekan kerja maupun kepada instansi.

Berikut jumlah Surat Peringatan yang dikeluarkan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kubu Raya selama Tahun 2015-2018:

Tabel 1.4
Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kubu Raya
Jumlah Surat Peringatan Pegawai
Tahun 2015-2018

| Tahun | Surat Peringatan (SP) | | | Jumlah |
|-------|-----------------------|---|---|--------|
| | 1 | 2 | 3 | |
| 2015 | 3 | 0 | 0 | 3 |
| 2016 | 3 | 0 | 0 | 3 |
| 2017 | 5 | 0 | 0 | 5 |
| 2018 | 5 | 0 | 0 | 5 |

Sumber: Pemerintah Kabupaten Kubu Raya, 2019

Tabel di atas, menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang memperoleh Surat Peringatan (SP) 1 (Satu) Tahun 2016 tidak mengalami perubahan, Tahun 2017 mengalami peningkatan sebesar 66,67% dan pada Tahun 2018

tidak mengalami peningkatan. Pegawai yang diberikan SP dikarenakan tidak masuk kerja tanpa keterangan sebanyak 3 x (kali). Selanjutnya rata-rata prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kubu Raya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.5
Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kubu Raya
Nilai Rata-rata Prestasi Kerja
Tahun 2015-2018

| Tahun | Nilai Kinerja | Keterangan |
|-------|---------------|------------|
| 2015 | 83,52 | Baik |
| 2016 | 84,20 | Baik |
| 2017 | 84,20 | Baik |
| 2018 | 85,10 | Baik |

Sumber: Pemerintah Kabupaten Kubu Raya, 2019

Tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kubu Raya selama tiga tahun terakhir cenderung meningkat dan masuk dalam kategori baik. Nilai rata-rata prestasi kerja pegawai Tahun 2016 meningkat sebesar 0,81%, Tahun 2017 tidak terjadi peningkatan, kemudian meningkat sebesar 1,07% pada Tahun 2018.

Berdasarkan hasil wawancara dengan dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian diperoleh informasi bahwa ada pegawai yang kurang bekerjasama dengan sesama pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, seperti tidak mau saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan gejala rendahnya etos kerja yang dimiliki pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kubu Raya.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Kubu Raya.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka permasalahan penelitian adalah: Apakah etos kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai negeri sipil di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Kubu Raya?.

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Etos kerja dibatasi pada:
 - a. Kerja adalah rahmat
 - b. Kerja adalah amanah
 - c. Kerja adalah panggilan
 - d. Kerja adalah aktualisasi
 - e. Kerja adalah ibadah
 - f. Kerja adalah kehormatan
 - g. Kerja adalah pelayanan.
2. Komitmen organisasional dibatasi pada:
 - a. Faktor logis
 - b. Faktor lingkungan
 - c. Faktor harapan

- d. Faktor ikatan emosional.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Kubu Raya.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah pengalaman, wawasan, pengetahuan dan memberikan pemahaman mengenai pengaruh etos kerja dan komitmen organisasional.

2. Bagi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil

Penelitian ini diharapkan mampu untuk meningkatkan etos kerja dan komitmen organisasi pegawai negeri sipil.

3. Bagi Almamater

Penulis mengharapkan hasil dari penelitian ini dapat membantu para peneliti yang tertarik akan masalah yang sama pada masa yang akan datang.

F. Kerangka Pemikiran

Ginting (2016:7) menyatakan bahwa: “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 Sinamo dalam Priansa (2016:287) delapan elemen etos kerja 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 ketawaan 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 untuk melayani, sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kesadaran hari. 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. Edison, dkk (2016:225) mengatakan bahwa:

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

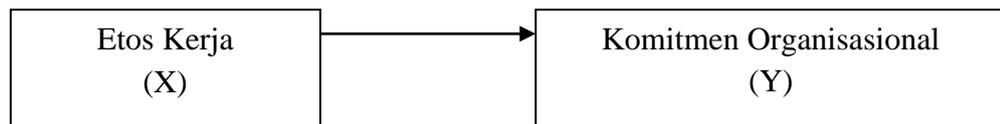
1. Faktor logis. Pegawai/karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
2. Faktor lingkungan. Pegawai/karyawan memiliki komitmen terhadap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

Edy Sutrisno (2010) dalam Edison, dkk (2016:227) juga mengatakan bahwa: “Semakin tinggi kecocokan antara personal dan organisasi memungkinkan karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi yang bersangkutan”.

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. Selanjutnya penelitian Setiawan (2017) dengan Judul Hubungan Antara Etos Kerja Karyawan Dengan Komitmen Pada Organisasi, menyimpulkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara etos kerja dengan komitmen organisasi.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif/hubungan. Menurut Siregar (2017:15) penelitian asosiatif/hubungan: “Merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dalam penelitian ini peneliti akan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Kubu Raya.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Menurut Oei (2010:32): “Jika data tersebut dikumpulkan sendiri oleh periset, data tersebut disebut data primer”. Dengan demikian, data primer adalah data yang berasal dari sumber utama dari individu seperti: hasil wawancara, atau hasil kuesioner yang biasa dilakukan peneliti. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara:

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:231): “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam”. Dengan demikian, wawancara adalah percakapan antara peneliti dengan responden. Wawancara dilakukan dengan Kepala Pengadministrasi Umum Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kubu Raya.

2) Kuesioner / Angket.

Menurut Sukmadinata (2012:219): “Angket atau kuesioner merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya jawab dengan responden)”. Kuesioner diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Kubu Raya.

b. Data Sekunder

Menurut Oei (2010:32): “Jika data dikumpulkan oleh pihak lain, data tersebut dinamai data sekunder”. Data sekunder dalam penelitian berupa jumlah absensi pegawai, nilai prestasi kerja pegawai dan Surat Peringatan (SP) pegawai dari Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kubu Raya.

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 kesimpulannya”.

Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kubu Raya Tahun 2019 yang berjumlah 38 orang.

b. Sampel

Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati. Menurut Sugiyono (2017:81): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Menurut Arikunto (2006:134): “Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”.

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Sampling* Jenuh. Menurut Sugiyono, (2017:85): “*Sampling* Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Maka sampel yang digunakan pada penelitian adalah pegawai Dinas Kependudukan dan

Catatan Sipil Kabupaten Kubu Raya Tahun 2019 yang berstatus PNS berjumlah 38 orang.

4. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang digunakan dalam penelitian merujuk pada skala likert. Menurut Sugiyono (2017:93): “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Dari setiap alternatif jawaban yang tersedia dalam setiap item disusun secara berjenjang dari jawaban sebagai berikut:

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

5. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2017:75): “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengelolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama”. Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah 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 successfully measure the phenomenon*). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas menggunakan tehnik uji validitas internal dengan korelasi *product moment* dari *Pearson* sebagai berikut :

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

Sumber: Siregar (2017 : 77)

Di mana:

n : Jumlah responden

x : Skor variabel (jawaban responden)

y : Skor total dari variabel untuk responden ke-*n*

Uji validitas dapat dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen dengan bagian instrumen secara keseluruhan.

Menurut Siregar (2017 : 77): “Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila: koefisien korelasi *product moment* $> r_{\text{tabel}}$ ($\alpha ; n - 2$) $n =$ jumlah sampel dan 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 pengukuran yang sama pula”. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Formula *Alpha Cronbach* dan dengan menggunakan program SPSS versi 19 *for windows*.

Rumus :

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{M(k-M)}{k s_t^2} \right)$$

Sumber: Sugiyono (2017:132)

Keterangan:

k = Jumlah item dalam instrumen

M = Mean skor ideal

S_i^2 = Varian total

Menurut Siregar (2017:90): “Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$ ”.

b. Uji Normalitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis parametrik yaitu uji normalitas data. Menurut Umar (2014:93): “Penggunaan statistik parametrik untuk penelitian beranggapan, bahwa sampel harus berdistribusi normal, jadi jika sampel tidak berdistribusi normal maka statistik parametrik tidak dapat dipakai sebagai alat analisis, sebagai gantinya adalah dengan memakai statistik nonparametrik”. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov*.

Data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 (Sig>0,05). Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada (Sig<0,05), maka data dikatakan tidak normal.

c. Regresi Linear Sederhana

Sugiyono (2015:261) menyatakan bahwa: “Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”. Penggunaan analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu antara etos kerja (X) terhadap komitmen organisasional (Y) dengan menggunakan persamaan regresi linear sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Sumber: Umar (2014 : 114)

Di mana :

Y = Variabel tidak bebas

X = Variabel bebas

a = Nilai *intercept* (konstan)

b = Koefisien arah regresi.

Dalam melakukan analisis regresi linear sederhana penulis menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS versi 19.

d. Koefisien Korelasi

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.

Penentuan koefisien korelasi dengan menggunakan metode analisis korelasi *Pearson Product Moment*. Rumus korelasi *Pearson*

Product Moment sebagai berikut:

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

Sumber: Siregar (2017:339)

Di mana:

n = Jumlah data (responden)

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

Cara mengetahui kekuatan hubungan korelasi digunakan kriteria sebagai berikut :

Tabel 1.6
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber: Sugiyono (2017:184)

e. 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”.

Rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Sumber; Siregar (2017:338)

f. Uji F (Uji Kelayakan Model)

Menurut Ghozali (2018:97):

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *Goodness Of Fitnya*. 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.

Menurut Siregar (2017:381): “Kaidah pengujian, jika: $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, $F_{hitung} > F_{tabel}$ H_0 ditolak”. Adapun hipotesis untuk menguji regresi adalah:

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

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

Kriteria pengujian:

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

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

Atau

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

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

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Kubu Raya, lebih jelasnya dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian responden berjenis kelamin laki-laki, berusia 56-60 tahun, memiliki pendidikan terakhir S-1, memiliki pangkat Penata Tk.I, golongan/ruang III/a, lama kerja 31-35 tahun, gaji antara Rp. 4.000.000,00-Rp. 4.999.999,00 memiliki 3 tanggungan dan sudah kawin.
2. Persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = 1,020 + 0,782X$. Artinya hubungan antar etos kerja dan komitmen organisasional berada pada kategori sangat kuat 2.
3. Koefisien kolerasi adalah 0,887. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian berada pada kategori sangat kuat.
4. Koefisien determinan R^2 yang diperoleh adalah 0,787, artinya variabel komitmen organisasional (y) dapat dipengaruhi oleh variabel etos kerja sebesar 78,7%, sedangkan sisanya yaitu 21,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. Uji F menunjukkan bahwa nilai probabilitas (Sig) $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak yang artinya model regresi bisa digunakan untuk memprediksi variabel komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh variabel etos kerja pegawai.

B. Saran

Setelah mengkaji hasil penelitian ini maka saran yang dapat penulis ajukan sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan, diharapkan mampu mempertahankan atau bahkan meningkatkan komitmen organisasi dengan cara juga meningkatkan etos kerja pegawai, misalnya dengan cara memberikan seminar tentang etos kerja yang baik, sehingga pegawai dapat menerapkan dan mempraktikannya dalam bekerja sehari-hari, yang pada akhirnya komitmen organisasi juga semakin dapat ditingkatkan.
2. Bagi Pegawai, diharapkan meningkatkan komitmen organisasi dan etos kerja dengan cara mengoptimalkan aspek-aspek yang terdapat pada variabel etos kerja tersebut terutama kesetiaan terhadap tempat dirinya bekerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema yang sama, diharapkan menambah variabel-variabel lain yang belum diungkap selain etos kerja seperti faktor demografi, kepuasan kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Kubu Raya, lebih jelasnya dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian responden berjenis kelamin laki-laki, berusia 56-60 tahun, memiliki pendidikan terakhir S-1, memiliki pangkat Penata Tk.I, golongan/ruang III/a, lama kerja 31-35 tahun, gaji antara Rp. 4.000.000,00-Rp. 4.999.999,00 memiliki 3 tanggungan dan sudah kawin.
2. Persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = 1,020 + 0,782X$. Artinya hubungan antar etos kerja dan komitmen organisasional berada pada kategori sangat kuat 2.
3. Koefisien kolerasi adalah 0,887. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian berada pada kategori sangat kuat.
4. Koefisien determinan R^2 yang diperoleh adalah 0,787, artinya variabel komitmen organisasional (y) dapat dipengaruhi oleh variabel etos kerja sebesar 78,7%, sedangkan sisanya yaitu 21,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. Uji F menunjukkan bahwa nilai probabilitas (Sig) < 0,05, sehingga H_0 ditolak yang artinya model regresi bisa digunakan untuk memprediksi variabel komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh variabel etos kerja pegawai.

B. Saran

Setelah mengkaji hasil penelitian ini maka saran yang dapat penulis ajukan sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan, diharapkan mampu mempertahankan atau bahkan meningkatkan komitmen organisasi dengan cara juga meningkatkan etos kerja pegawai, misalnya dengan cara memberikan seminar tentang etos kerja yang baik, sehingga pegawai dapat menerapkan dan mempraktikannya dalam bekerja sehari-hari, yang pada akhirnya komitmen organisasi juga semakin dapat ditingkatkan.
2. Bagi Pegawai, diharapkan meningkatkan komitmen organisasi dan etos kerja dengan cara mengoptimalkan aspek-aspek yang terdapat pada variabel etos kerja tersebut terutama kesetiaan terhadap tempat dirinya bekerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema yang sama, diharapkan menambah variabel-variabel lain yang belum diungkap selain etos kerja seperti faktor demografi, kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Badriyah, Mila. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Jakarta.
- Cahyadi, Muhammad. 2018. Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT. Sabina Tirta Utama Samarinda. **PSIKOBORNEO**, Volume 6 (4), 1-14.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kerja Karyawan dan Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro, Yogyakarta.
- Ginting, Desmon. 2016. *Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Neolaka, Amos. 2016. *Metode Penelitian dan Statistik Untuk Perkuliahan, Penelitian Mahasiswa dan Pascasarjana*. Bandung: Rosda Karya.
- 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. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Jakarta.
- Setiawan, Rizki Arif dan Achmad Dwityanto. 2017. Hubungan Antara Etos Kerja Karyawan Dengan Komitmen Pada Organisasi. **Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta** Vol. 1 (1.1), 1-14
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Alfabeta, Bandung.

_____. 2015. *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.

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

Sukmadinata, Nana Syaodih. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Umar, Husein. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.