

**PENGARUH ETOS KERJA DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN KUBU RAYA**

SKRIPSI

OLEH

**ANDI LAKSAMANA YUDA
NIM 181310022**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2022**

PENGARUH ETOS KERJA DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN KUBU RAYA

Tanggung Jawab Yuridis Kepada:

ANDI LAKSAMANA YUDA
NIM. 181310022

Program Studi Manajemen

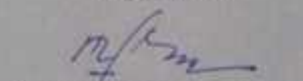
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian Skripsi/
Komprehensif
Pada Tanggal : 23 Desember 2022

Majelis Penguji :

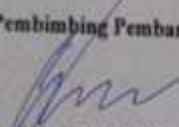
Pembimbing Utama


Samsoddin, SE, M.Si
NIDN. 1113117701

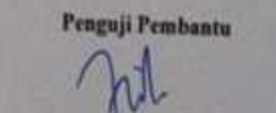
Penguji Utama


Dr. H. Helman Fachri, SE, MM
NIDN. 1107056101

Pembimbing Pembantu


Sukardi, SE, MM
NIDN. 1122028201

Penguji Pembantu

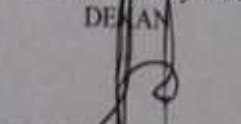

Fita Kurniasari, SMB, MAB
NIDN. 1104079002

Pontianak, 23 Desember 2022

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Pontianak

DEKAN


Dedi Harvanto, SE, MM
NIDN. 1113117702

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andi Laksamana Yuda

NIM : 181310022

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Pontianak, 23 Desember 2022

Yang membuat pernyataan



Andi Laksamana Yuda

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya”. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar kesarjanaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak sekali memperoleh bantuan, bimbingan, masukan serta petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, S.T., M.Eng, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, SE, MM, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Neni Triana M. SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Bapak Samsuddin SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan arahan dan bimbingan, hingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

5. Bapak Sukardi SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan arah dan bimbingan, hingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Seluruh dosen dan Civitas akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu dan membimbing peneliti, selama menjadi mahasiswa sampai pada akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak M. Ayub S.Pd. selaku Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya dan seluruh pegawai lainnya yang telah memberikan izin serta turut membantu dalam penelitian ini.
8. Orang tua tercinta, Bapak Asfandi dan Ibu Yanti Yuni S.Pd serta Saudara Perempuan saya Nadhira Fananti S.Pd dan Bibi saya Magdalena Depriyani S.Pd, MM, yang telah memberikan dukungan kepada saya.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis selama pembuatan skripsi ini.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun agar dapat memperbaiki kesalahan-kesalahan yang ada, sehingga skripsi ini menjadi lebih baik nantinya. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Pontianak, 23 Desember 2022

Penulis


Andi Laksamana Yuda
NIM. 181310022

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan semangat kerja terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 53 Pegawai Negeri Sipil dan dijadikan sampel dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Adapun metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R^2), uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t).

Dari hasil penelitian diketahui bahwa persamaan regresi yaitu $Y = 4,408 + 0,141X_1 + 0,346X_2$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,653 yang artinya bahwa hubungan antara etos kerja dan semangat kerja terhadap komitmen organisasional adalah kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebesar 0,426 yang artinya bahwa kontribusi variabel komitmen organisasional dalam mempengaruhi etos kerja dan semangat kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya sebesar 42,6% dan sisanya sebesar 57,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji F menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak yang artinya ada hubungan yang signifikan secara simultan antara etos kerja dan semangat kerja dengan komitmen organisasional. Uji Parsial (t) menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel komitmen organisasional dan variabel semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel komitmen organisasional.

Kata kunci: **Etos Kerja, Semangat Kerja, Komitmen Organisasional**

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan.....	7
C. Pembatasan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	8
F. Kerangka Pemikiran	9
G. Metode Penelitian.....	12

BAB II LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22
B. Etos Kerja.....	24
C. Semangat Kerja	27
D. Komitmen Organisasional.....	31

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Profil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya.....	33
B. Visi dan Misi.....	34
C. Struktur Organisasi.....	34
D. Tugas Pokok dan Fungsi.....	36
E. Tata Kerja dan Pelaporan.....	58
F. Hari dan Jam Kerja.....	59
G. Gaji dan Tunjangan.....	59

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden	62
B. Uji Instrumen	67
C. Uji Asumsi Klasik.....	70
D. Analisis Regresi Linier Berganda.....	73

E. Analisis Koefisien Korelasi (R).....	75
F. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	75
G. Uji Pengaruh Simultan (Uji F).....	75
H. Uji Pengaruh Parsial (Uji t).....	76

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	78
B. Saran.....	79

DAFTAR PUSTAKA	81
-----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Bidang Tahun 2022.....	2
Tabel 1.2	Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil 2019-2021.....	3
Tabel 1.3	Jumlah Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Tahun 2019-2021..	4
Tabel 1.4	Sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Kategori Hukuman.....	5
Tabel 1.5	Kriteria Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.....	6
Tabel 1.6	Nilai Rata-rata Kinerja Pegawai Negeri Sipil Tahun 2019-2021.....	6
Tabel 1.7	Skor Jawaban Berdasarkan Skala Likert.....	15
Tabel 1.8	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	19
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	63
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang.....	64
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Ruang.....	65
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	65
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan.....	66
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan.....	66
Tabel 4.9	Uji Validitas Pertanyaan Kuesioner Penelitian Etos Kerja (X1).....	67
Tabel 4.10	Uji Validitas Pertanyaan Kuesioner Penelitian Semangat Kerja (X2).....	68
Tabel 4.11	Uji Validitas Pertanyaan Kuesioner Penelitian Komitmen Organisasional (Y).....	69
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Etos Kerja, Semangat Kerja dan Komitmen Organisasional.....	70
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas.....	71
Tabel 4.14	Hasil Uji Linieritas Komitmen Organisasional dan Etos Kerja.....	71
Tabel 4.15	Hasil Uji Linieritas Komitmen Organisasional dan Semangat Kerja.....	72
Tabel 4.16	Hasil Uji Multikolinieritas.....	73
Tabel 4.17	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	74

Tabel 4.18 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) Dan Determinasi (R^2).....	75
Tabel 4.19 Hasil Uji Pengaruh Simultan (Uji F).....	76
Tabel 4.20 Hasil Uji Pengaruh Parsial (Uji t).....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran Pengaruh Etos Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya.....	12
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya Tahun 2022.....	35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	83
Lampiran 2	Karakteristik Responden.....	88
Lampiran 3	Tabulasi.....	93
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X1).....	104
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (X2).....	111
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y).....	113
Lampiran 7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja (X1), Semangat Kerja (X2), dan Komitmen Organisasional (Y).....	115
Lampiran 8	Hasil Uji Normalitas Data.....	116
Lampiran 9	Hasil Uji Linieritas.....	117
Lampiran 10	Hasil Uji Multikolinieritas.....	118
Lampiran 11	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	119
Lampiran 12	Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R ²).....	120
Lampiran 13	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	121
Lampiran 14	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	122
Lampiran 15	Surat Izin Penelitian.....	123
Lampiran 16	Dokumentasi Penyebaran Kuesioner.....	124
Lampiran 17	Dokumentasi Wawancara.....	125
Lampiran 18	Dokumentasi Tempat Penelitian.....	126

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Secara terstruktur pendidikan di Indonesia menjadi tanggung jawab Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (Kemendikbud RI). Salah satu program yang terkini di dalam negeri adalah wajib belajar 12 tahun, yakni 6 tahun sampai usia 18 tahun. Usia 6-7 tahun adalah usia penduduk masuk jenjang SD, usia 7-12 tahun adalah penduduk usia jenjang SD, usia 13-15 tahun adalah penduduk usia jenjang SMP, dan usia 16-18 tahun adalah penduduk usia jenjang SM yang terdiri dari Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), SMALB (Sekolah Menengah Atas Luar Biasa) dan paket C.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan berperan sebagai pemberi dukungan teknis, administrasi, serta analisis di bidang Pendidikan dan Kebudayaan. Proses pembangunan di Kabupaten Kubu Raya dilakukan di segala bidang satu di antaranya adalah bidang pendidikan.

Menurut Busro (2018:201): “Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi”. Menurut Notoatmojo dalam Busro (2018:202): “Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM, terutama mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian”.

Dapat disimpulkan bahwa pendidikan menjadi faktor penentu dalam menghasilkan SDM yang berkualitas, baik dari segi spiritual, kecerdasan, intelektual dan keahlian. Apabila output dari program pendidikan ini gagal, maka akan sulit untuk menciptakan SDM yang handal.

Adapun jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut bidang di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya pada Tahun 2022 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Bidang
Tahun 2022

No.	Bidang	Jumlah
1.	Kepala Dinas	1
2.	Sekretaris	1
3.	Renja dan Keuangan	4
4.	Perlengkapan dan Umum	3
5.	Tata Usaha dan Kepegawaian	5
6.	Bidang Pembinaan PAUD dan Non Formal	7
7.	Bidang Pembinaan Sekolah Dasar	6
8.	Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Pertama	9
9.	Bidang Kebudayaan	7
10.	Bidang Pembinaan dan Ketenagaan	9
11.	Bendahara	1
Jumlah Pegawai Negeri Sipil		53

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya, 2022

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa jumlah pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya, yakni sebagian besar berada pada Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Pertama serta di Bidang Pembinaan dan Ketenagaan masing-masing sebesar 17%.

Menurut Widjaja (2006:113): “Pegawai merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah yang senantiasa dibutuhkan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu

(organisasi)".

Data tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2019-2021

Tahun	HK	JP	HK X JP	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi
2019	246	42	10.332	11	20	4	35	0,34%
2020	240	46	11.040	20	35	3	58	0,52%
2021	248	54	13.392	20	21	5	46	0,34%

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya,2022

Tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rumus Absensi} = \frac{\text{JU H K A P B}}{\text{JU H K P B}} \times 100$$

Sumber : Hasibuan (2017:51)

Pada Tabel 1.2 diketahui bahwa tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya mengalami fluktuasi. Terjadi peningkatan absensi pada Tahun 2020 sebesar 52,94% sedangkan pada Tahun 2021 terjadi penurunan absensi sebesar 34,61%. Ketidakhadiran Pegawai Negeri Sipil mengindikasikan rendahnya semangat kerja.

Menurut Makmur dalam Busro (2018:330):

Faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja yaitu absensi karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, izin, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi. Semakin sedikit waktu yang hilang semakin tinggi semangat kerja karyawan, dan sebaliknya semakin banyak waktu yang hilang (dalam arti semakin sedikit waktu mukim di kantor) berarti semakin malas atau semakin rendah semangat kerja karyawan tersebut. Waktu yang tidak diperhitungkan sebagai

absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, atau periode libur, dan pemberhentian kerja.

Kecenderungan yang terjadi di lapangan terkait dengan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana hasil wawancara dengan Sekretaris Kepala Dinas menunjukkan adanya berbagai persoalan kedisiplinan. Persoalan-persoalan itu antara lain PNS belum bekerja secara optimal, masih ada beberapa PNS yang datang dan pulang tidak tepat waktu, adanya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif dalam setahun.

Berikut jumlah pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya selama Tahun 2019-2021:

Tabel 1.3
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya
Jumlah Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2019-2021

Tahun	Jenis Pelanggaran			Jumlah
	Ringan	Sedang	Berat	
2019	2	0	0	2
2020	2	0	0	2
2021	3	0	0	3

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya, 2022

Tabel 1.3 menjelaskan bahwa jumlah pelanggaran disiplin yang terjadi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya pada Tahun 2020 tidak mengalami perubahan, meningkat ataupun menurun. Peningkatan jumlah pelanggaran disiplin justru terjadi pada Tahun 2021 yakni sebesar 50%.

Menurut Tasmara (2002:73) ciri-ciri etos kerja sebagai berikut:

1. Tepat waktu
2. Moralitas
3. Kejujuran
4. Komitmen
5. Kuat pendirian
6. Disiplin

7. Tanggung jawab
8. Percaya diri
9. Kreatif

Pelanggaran disiplin kerja pada Tabel 1.3 merujuk pada Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 tentang disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil. Berikut disajikan Tabel 1.4 sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan kategori hukuman:

Tabel 1.4
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya
Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Kategori Hukuman
Tahun 2022

No.	Kategori hukuman	Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif dalam setahun	Jenis Sanksi
1.	Ringan	3 hari	Teguran lisan
		4-6 hari	Teguran tertulis
		7-10 hari	Pernyataan tidak puas secara tertulis
2.	Sedang	11-13 hari	Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 bulan
		14-16 hari	Pemotongan tunjangan kinerja 25% selama 9 bulan
		17-20 hari	Pemotongan tunjangan kinerja 25% selama 12 bulan
3.	Berat	21-24 hari	Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan
		25-27 hari	Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan
		28 hari	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS
		10 hari secara berturut-turut	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS

Sumber : Peraturan Pemerintah No 94, 2021

Selanjutnya data lain yang dapat disajikan yaitu mengenai kriteria penilaian baik buruknya kinerja PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang dapat dilihat pada Tabel 1.5:

Tabel 1.5
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya
Kriteria Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2022

Nilai	Sebutan atau Predikat
110 - 120 dan memiliki ide baru	Sangat Baik
90 – 120	Baik
70 – 89	Cukup
50 – 69	Kurang
< 50	Sangat Kurang

Sumber : PP No 39 Tahun, 2019

Adapun nilai rata-rata kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya pada Tahun 2019-2021 dapat dilihat pada Tabel 1.6 berikut ini:

Tabel 1.6
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya
Nilai Rata-rata Kinerja Pegawai Negeri Sipil
2019-2021

Tahun	Nilai Kinerja	Keterangan
2019	85,62	Cukup
2020	80,00	Cukup
2021	83,52	Cukup

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya, 2022

Dari Tabel 1.6 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya pada Tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 6,56% dan pada Tahun 2021 mengalami peningkatan sebesar 4,4%.

Menurut Busro (2018:95) :

Penilaian Kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu cara yang dilakukan untuk menilai prestasi kerja seorang pegawai apakah mencapai target pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pelaksanaan penilaian hasil kerja atau kinerja organisasi maupun kinerja individual dilakukan oleh sistem manajemen yang bertugas untuk melakukan penilaian hasil kerja karyawan yang disebut manajemen kinerja. Penilaian kinerja mengacu kepada sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan memengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk ketidakhadiran.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Etos Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya”**.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah: “Apakah etos kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan 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 seni
 - g. Kerja adalah kehormatan
 - h. Kerja adalah pelayanan
2. Semangat kerja dibatasi pada:
 - a. Disiplin yang tinggi

- b. Kualitas untuk bertahan
 - c. Kekuatan untuk melawan frustrasi
 - d. Semangat berkelompok
3. Komitmen organisasional dibatasi pada:
- a. *Affective Commitment*
 - b. *Continuance Commitment*
 - c. *Normative Commitment*

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan semangat kerja terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat atau kegunaan yang diharapkan apabila penelitian ini dapat diselesaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Sebagai bahan untuk melatih dan mengembangkan kemampuan dalam bidang penelitian, serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang pengaruh etos kerja dan semangat kerja terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi kepada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya dan dapat digunakan untuk melakukan evaluasi dan menetapkan kebijakan untuk meningkatkan etos kerja dan semangat kerja terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil di masa yang akan datang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi mahasiswa dalam menambah wawasan serta bermanfaat sebagai bahan referensi untuk penulisan karya ilmiah.

F. Kerangka Pemikiran

Sinamo (2020:35) menyatakan bahwa: “Etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik”.

Menurut Sinamo (2020:29) delapan elemen etos kerja sebagai berikut:

1. Kerja adalah rahmat : aku bekerja tulus penuh syukur.
2. Kerja adalah amanah : aku bekerja benar penuh tanggung jawab.
3. Kerja adalah panggilan : aku bekerja tuntas penuh integritas.
4. Kerja adalah aktualisasi : aku bekerja keras penuh semangat.
5. Kerja adalah ibadah : aku bekerja serius penuh kecintaan.
6. Kerja adalah seni : aku bekerja cerdas penuh kreativitas.
7. Kerja adalah kehormatan : aku bekerja tekun penuh keunggulan.
8. Kerja adalah pelayanan : aku bekerja paripurna penuh kerendahan hati.

Menurut Busro (2018:325): “Semangat kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan unjuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan”.

Menurut Manullang (2001) dalam Busro (2018:331) aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu:

1. Disiplin yang tinggi. Seseorang yang mempunyai disiplin tinggi akan selalu bersemangat kerja. Seseorang orang yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat, maka ia akan mempunyai kesadaran yang tinggi untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
2. Kualitas untuk bertahan. Orang yang mempunyai kemampuan untuk tidak menyerah, selalu ingin maju meski berbagai halangan dan rintangan dihadapi akan selalu mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja. Dengan kata lain, orang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi, tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran yang ditimbulkan dalam pekerjaannya. Ketahananmalangan seseorang dalam menghadapi persoalan pekerjaan, akan mampu meningkatkan disiplin kerja. Dengan kata lain, orang tersebut mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang bahwa masa yang akan datang akan jauh lebih baik dibandingkan hari ini, akan dapat meningkatkan kualitas seseorang untuk bertahan dari berbagai kegagalan. Orang yang mempunyai kualitas bertahan juga tidak pernah akan menyerah, walau kegagalan telah berulang kali dialami.
3. Kekuatan untuk melawan frustasi. Seberat apa pun pekerjaan yang dihadapi, tidak ada kata frustasi untuk menyerah. Seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tidak memiliki sikap pesimistis, tidak pernah memandang keberhasilan dengan mata sebelah, bahkan tidak pernah mundur selangkah pun apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.
4. Semangat berkelompok. Kemampuan kerja berkelompok merupakan kemampuan yang tidak dimiliki orang. Hal ini menyebabkan perusahaan yang menerima karyawan hanya yang mempunyai kemampuan kerja kelompok, apalagi untuk mengerjakan di lapangan, seperti *sales* dan pekerjaan lapangan di lainnya. Kemampuan kerja kelompok merupakan keharusan (keniscayaan). Semakin tinggi kemampuan seseorang dalam bekerja kelompok akan semakin tinggi pula semangat kerja orang tersebut. Bahkan akan rendah semangat kerjanya manakala tim kurang kompak. Adanya semangat kerja membuat karyawan lebih berpikir sebagai “kami” daripada “saya”. Mereka akan saling tolong menolong dan tidak saling bersaing untuk saling menjatuhkan. Prestasi kerja merupakan prestasi kerja kami bukan prestasi kerja saya. Kegagalan yang terjadi adalah kegagalan kami bukan kegagalan saya semata. Itulah kelebihan kerja kelompok dibandingkan kerja mandiri yang terkesan egois, individualis, dan tidak mau bersentuhan dengan orang lain.

Menurut Busro (2018:71):

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola komitmen sumber daya manusia. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Sehingga tidak jarang orang diangkat untuk menduduki

jabatan tertentu pastilah mereka yang mempunyai komitmen atau loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

Menurut Busro (2018:86) komitmen organisasi dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. *Affective commitment* berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya dengan indikator:
 - a. Identifikasi dengan organisasi; dan
 - b. Keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasi.
2. *Continuance commitment* berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi dengan indikator:
 - a. Loyalitas dalam organisasi; dan
 - b. Memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.
3. *Normative commitment* menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi dengan indikator sebagai berikut:
 - a. Bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan; dan
 - b. Minat organisasi dengan keyakinan untuk melakukan yang tepat.

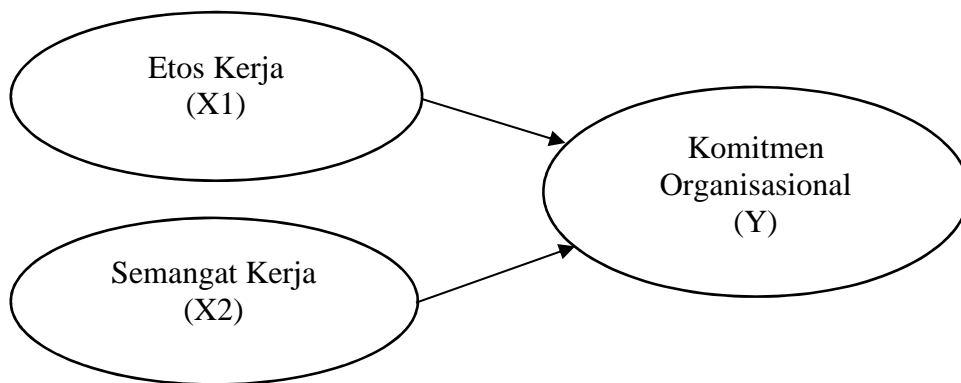
Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan referensi atau dasar dari penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu:

1. Supriadi (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Aparatur Sipil Negara di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kubu Raya”, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara etos kerja terhadap komitmen organisasional pada aparatur sipil negara di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kubu Raya.
2. Majorsy (2007) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma”, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap komitmen organisasional. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja dan semangat kerja yang

dimiliki oleh staf pengajar maka semakin tinggi pula komitmen organisasional yang diperlihatkannya.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dijelaskan pada Gambar 1.1 sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Etos Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Komitmen
Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan
Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Siregar (2020:15): “Penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

2. Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Data Primer

Menurut Siregar (2020:37): “Data primer adalah data yang

dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau objek penelitian dilakukan”.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui:

1) Wawancara

Menurut Siregar (2020:40): “Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dan responden dengan alat yang dinamakan panduan wawancara”. Dalam hal ini penulis mewawancarai Sekretaris Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya untuk memperoleh data secara langsung mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini.

2) Kuesioner

Menurut Siregar (2020:44): “Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi, yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau yang sudah ada”. Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2020:37): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder dalam penelitian ini antara lain: jumlah PNS berdasarkan bidang, tingkat absensi PNS, jumlah pelanggaran disiplin PNS, sanksi PNS

berdasarkan kategori hukuman, kriteria penilaian kinerja PNS, serta nilai rata-rata kinerja PNS.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2019:285): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya yang berjumlah 53 orang pada tahun 2022.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2019:285): “Sampel adalah sebagian dari populasi itu. Populasi itu misalnya penduduk di wilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu, jumlah guru dan murid di sekolah tertentu dan sebagainya”. Penelitian ini, menggunakan *sampling* jenuh atau sensus.

Menurut Sugiyono (2019:286): “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya berjumlah 53 orang yang berstatus Pegawai Negeri Sipil.

4. Variabel Penelitian

Menurut Siregar (2020:18): “Variabel adalah konstruk yang sifat-sifatnya

telah diberi angka (kuantitatif) atau juga dapat diartikan variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai, berupa kuantitatif maupun kualitatif yang dapat berubah-ubah nilainya”. Dengan demikian variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Variabel Bebas yaitu etos kerja (X1) dan semangat kerja (X2)
- b. Variabel Terikat yaitu komitmen organisasional (Y)

5. Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Menurut Siregar (2020:50): “Skala *likert* adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu”. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini di mana pada setiap jawaban akan diberi skor 1-5. Skor dengan menggunakan skala *likert* dalam penelitian ini, dapat dijelaskan pada Tabel 1.7 berikut ini:

Tabel 1.7
Skor Jawaban Berdasarkan 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

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2020:75): “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 sebagai berikut:

1) Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2019:192): “Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu.” Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *product momen pearson* dengan bantuan program SPSS. Menurut Sujarweni (2019:192): “Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika r tabel $> r$ hitung maka valid.”

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni (2019:192): “Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner”. Uji reliabilitas dalam penelitian menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS.

Menurut Sujarweni (2019:199): “Uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai $Alpha > 0,60$ maka konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi variabel adalah reliabel”.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2019:52): “Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal.” Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan program SPSS.

Menurut Sujarweni (2019:55): “Kriteria pengambilan keputusan untuk uji normalitas yaitu jika $\text{sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.”

2) Uji Linieritas

Menurut Siregar (2020:178): “Tujuan dilakukan uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah antara variabel tak bebas (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linier.” Uji linieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan *Test For Linearity*. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a) Jika signifikansi *deviation from linearity* $> 0,05$ maka ada hubungan linier.
- b) Jika signifikansi *deviation from linearity* $< 0,05$ maka tidak ada hubungan linier.

3) Uji Multikolinieritas

Menurut Sujarweni (2019:185):

Uji Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam

suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel dependen. Jika VIF yang dihasilkan di antara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sujarweni (2019:149): “Regresi linier berganda adalah regresi yang memiliki satu variabel *dependent* dan lebih dari satu variabel *independent*.” Model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Komitmen Organisasional

A = Konstanta

B = Koefisien Regresi

X1 = Etos Kerja

X2 = Semangat Kerja

d. Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2020:337): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah dari kedua variabel”. Koefisien korelasi dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan etos kerja dan semangat kerja terhadap komitmen organisasional. Metode yang digunakan untuk mengetahui koefisien korelasi dalam penelitian ini yaitu *pearson product moment*.

Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel digunakan kriteria yang dapat dilihat pada Tabel 1.8 berikut ini:

Tabel 1.8
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Lemah
0,200-0,399	Lemah
0,400-0,599	Cukup
0,600-0,799	Kuat
0,800-1,000	Sangat kuat

Sumber : Siregar (2020:337)

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2020:338): “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)”.

f. Uji signifikansi secara simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:171): “Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen”. Dalam penelitian ini uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah mengetahui apakah Etos Kerja (X1) dan Semangat Kerja (X2) secara bersama-sama mempengaruhi Komitmen Organisasional (Y).

Langkah-langkah dalam uji simultan (Uji F) adalah sebagai berikut:

1) Membuat hipotesis

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara etos kerja dan semangat kerja terhadap komitmen organisasional.

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara etos kerja dan semangat kerja terhadap komitmen organisasional.

2) Menentukan taraf signifikan (α) = 5% atau 0,05.

3) Menghitung F hitung

Nilai F hitung diperoleh dengan menggunakan *software SPSS*.

4) Menentukan F tabel

Nilai F tabel diperoleh dengan melihat df_1 ($var-1=3-1=2$) dan df_2 ($n-k=53-2=51$) dengan $\alpha = 5\%$, maka nilai F tabel dapat dilihat pada tabel distribusi f untuk probabilitas 0,05 yang ada pada baris ke 51 yaitu sebesar 3,18.

5) Kaidah pengujian

a) Jika F hitung \leq F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b) Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

g. Uji parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2016:171): “Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen”.

Langkah-langkah uji t dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1) Membuat Hipotesis

a) Pengaruh etos kerja secara parsial terhadap komitmen organisasional

Ho = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara etos kerja terhadap komitmen organisasional.

Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara etos kerja terhadap komitmen organisasional.

b) Pengaruh semangat kerja secara parsial terhadap komitmen organisasional

Ho = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara semangat kerja terhadap komitmen organisasional.

Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara semangat kerja terhadap komitmen organisasional.

2) Menentukan taraf signifikan (α) = 5% atau 0,05%

3) Menentukan t hitung

Nilai t hitung diperoleh dengan menggunakan *software SPSS*

4) Menentukan t tabel

Nilai t tabel diperoleh dengan melihat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = $n-2 = 53-2 = 51$, maka nilai t tabel adalah sebesar 1,675.

5) Kaidah pengujian

a) Jika t hitung \leq t tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

b) Jika t hitung $>$ t tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki, berusia 46 sampai 50 tahun, berpendidikan S1, bekerja di Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Pertama dan Bidang Pembinaan dan Ketenagaan, memiliki golongan atau ruang III/b, memiliki masa kerja 1 sampai 5 Tahun, berpenghasilan Rp. 8.000.000 sampai 10.000.000 dan memiliki tanggungan 3 orang.
2. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah $Y = 4,408 + 0,141X_1 + 0,346X_2$.
3. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,653 yang artinya bahwa hubungan antara Etos Kerja, Semangat Kerja dan Komitmen Organisasional di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya adalah kuat.
4. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,426 yang artinya bahwa kontribusi variabel Etos Kerja dan Semangat Kerja dalam mempengaruhi naik turunnya variabel Komitmen Organisasional di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya adalah sebesar 42,6% dan sisanya 57,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Uji simultan (Uji F), menunjukkan nilai F hitung sebesar 18,548 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 sedangkan F tabel sebesar 3,18 dengan taraf signifikansi 0,05% (5%) Sehingga H_0 ditolak H_a diterima.

Artinya Etos Kerja dan Semangat Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya.

6. Uji Parsial (Uji t), Pada Variabel Etos Kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,177 lebih besar daripada t_{tabel} yaitu 1,675 dengan nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti Etos Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya. Kemudian uji parsial pada variabel Semangat Kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,719 lebih besar daripada t_{hitung} sebesar 1,675 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti secara parsial Semangat Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka penulis memberikan beberapa saran yang digunakan sebagai masukan bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya sebagai berikut:

1. Pegawai diharapkan mampu untuk tidak berkecil hati ketika menghadapi kendala dalam melaksanakan pekerjaan dengan selalu berpikir positif bahwa setiap kendala pasti ada solusinya dan pegawai diharapkan untuk saling tolong menolong sesama rekan kerja sehingga memberikan efek positif bagi mereka maupun Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya.
2. Pegawai diharapkan mampu untuk selalu konsisten dalam mempertahankan kedisiplinan, jangan mudah putus asa ketika mendapatkan kesulitan di dalam pekerjaan, selalu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menjalankan tugas, dan

khususnya kepada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya untuk memperhatikan dan memenuhi fasilitas mereka bekerja agar dapat meningkatkan semangat kerja para pegawai.

3. Pegawai diharapkan mampu meningkatkan komitmen organisasional dengan memiliki rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas terhadap instansi di tempat mereka bekerja. Apabila hal ini terealisasikan maka pegawai akan merasa bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi serta akan tercipta suasana saling mendukung antara pegawai dan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny anwar dan Imas Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Ginting, Desmon. 2016. *Etos Kerja Panduan Karyawan Cerdas*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Cetakan kesembilan belas, Jakarta.
- Istijanto. 2017. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kaswan. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish, Yogyakarta.
- Majorsy. 2007. Kepuasan Kerja, Semangat Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma. *Jurnal Psikologi*. Vol.1 (1), 63-74.
- Peraturan Bupati Kubu Raya No 5 Tahun 2014. *Hari dan Jam Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Bupati Kubu Raya*.
- Peraturan Bupati Kubu Raya Nomor 76 Tahun 2021. *Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 30 Tahun 2019. *Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CV Alfabeta, Bandung.
- Sinamo, Jansen. 2020. *8 Etos Kerja Profesional*. Institut Dharma Mahardika, Jakarta.

- Siregar, Syofian. 2020. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, Wiratna. 2019. *SPSS Untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta
- Supriadi. 2021. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Aparatur Sipil Negara di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kubu Raya. *Jurnal Produktivitas*. Vol. 8 (1), 8 – 14.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Gema Insani Press, Jakarta.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014. *Aparatur Sipil Negara*.
- Widjaja, Anton Wachidin, 2006. *Administrasi Kepegawaian*. Rajawali, Jakarta.

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

“PENGARUH ETOS KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KUBU RAYA”

A. Petunjuk

Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang anda anggap paling mewakili diri anda di kolom yang telah disediakan. Anda diminta untuk memberikan opini atas pernyataan-pernyataan di bawah ini. Petunjuk pengisian kuesioner ada 5 alternatif jawaban.

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- KS = Kurang Setuju
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

B. Data Peneliti

- Nama : Andi Laksamana Yuda
- Jenis Kelamin : Laki-laki
- NIM : 181310022
- Program Studi : Manajemen
- Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
- Universitas : Muhammadiyah Pontianak

C. Data Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Jabatan :
6. Golongan / Ruang :
7. Masa Bekerja :
8. Penghasilan Per Bulan :
9. Jumlah Tanggungan :

D. Variabel Penelitian

1. Etos Kerja

No.	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
A. Kerja Adalah Rahmat						
1.	Bekerja bagi saya adalah sebagai bentuk rasa syukur terhadap Tuhan					
2.	Saya dapat bekerja di tempat ini karena rahmat Allah					
3.	Bakat yang menjadi dasar keahlian dalam melaksanakan pekerjaan merupakan rahmat yang diberikan oleh Allah kepada saya					
4.	Dengan bekerja di sini saya dapat memenuhi segala kebutuhan saya					
B. Kerja Adalah Amanah						
5.	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya					
6.	Saya tidak pernah menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi					
7.	Saya selalu mematuhi semua peraturan yang ada di tempat kerja					
8.	Saya tidak pernah menyalahgunakan fasilitas yang diberikan oleh instansi					
9.	Saya selalu bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang diberikan					
10.	Saya tidak pernah membuat laporan fiktif mengenai pekerjaan					
C. Kerja Adalah Panggilan						
11.	Pekerjaan yang saya lakukan sekarang merupakan panggilan jiwa					
12.	Saya melakukan pekerjaan dengan segenap pikiran dan tenaga					
13.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
14.	Saya selalu mengutamakan kejujuran dalam bekerja					

D. Kerja Adalah Aktualisasi						
15.	Bekerja bagi saya sebagai bentuk aktualisasi diri					
16.	Saya tidak pernah berkecil hati jika menemui kendala dalam melaksanakan pekerjaan					
17.	Bekerja bagi saya merupakan cara mengembangkan potensi diri					
18.	Saya selalu bekerja keras supaya sukses					
E. Kerja Adalah Ibadah						
19.	Bekerja dengan bersungguh-sungguh maka makna ibadah dapat teraktualisasikan secara nyata sebagai bentuk melayani Tuhan					
20.	Bekerja bagi saya merupakan bentuk ketakwaan kepada Allah					
F. Kerja Adalah Seni						
21.	Bekerja bagi saya bukan hanya untuk mencari uang semata tetapi lebih dari mengaktualisasikan potensi kreativitas seperti halnya pekerjaan seni					
G. Kerja Adalah Kehormatan						
22.	Bekerja bagi saya adalah sebuah kehormatan					
23.	Saya merasa di hormati karena diberi tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan pada saya					
H. Kerja Adalah Pelayanan						
24.	Bekerja bagi saya bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri tetapi juga untuk melayani orang lain					
25.	Saya dengan senang hati akan membantu pekerjaan teman ketika diminta					

2. Semangat Kerja

No	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
A. Disiplin Yang Tinggi						
1.	Saya selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan cepat dan tepat waktu					
2.	Saya selalu mentaati peraturan yang berlaku di instansi tempat saya bekerja					
3.	Saya selalu datang terlambat ke kantor					
B. Kualitas Untuk Bertahan						
4.	Saya mudah putus asa ketika mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan					
5.	Saya berusaha mematuhi semua tata tertib (peraturan) yang berlaku di tempat kerja					
6.	Saya memiliki antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
C. Kekuatan Untuk Melawan Frustrasi						
7.	Fasilitas kerja dan lingkungan kerja sudah sesuai dan memadai dalam mendukung semangat bekerja					
8.	Saya selalu pesimis ketika mengalami kesulitan dalam hal mengerjakan tugas yang diberikan oleh instansi tempat saya bekerja					
D. Semangat Berkelompok						
9.	Saya menjalin hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja					
10.	Dalam lingkungan kerja sikap saling menghormati dan saling menghargai sesama rekan kerja dapat meningkatkan semangat kerja					
11.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya bersama rekan kerja tidak pernah saling membantu					
12.	Saya memiliki tujuan yang sama dengan rekan kerja untuk memajukan tujuan organisasi					

3. Komitmen Organisasional

No	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
A. <i>Affective Commitment</i>						
1.	Saya akan merasa sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di instansi ini					
2.	Saya merasa masalah yang terjadi di instansi menjadi permasalahan saya					
3.	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada instansi ini					
B. <i>Continuance Commitment</i>						
4.	Saya sulit meninggalkan instansi ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain					
5.	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan instansi ini					
6.	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang					
C. <i>Normative Commitment</i>						
7.	Saya merasa instansi ini telah banyak berjasa bagi hidup saya					
8.	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi instansi ini					
9.	Instansi ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya					

Lampiran 2
Karakteristik Responden

No	Nama Responden	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Pendidikan Terakhir	Bidang	Golongan atau Ruang	Masa Bekerja (Tahun)	Penghasilan Per Bulan (Rupiah)	Jumlah Tanggungan
1	M. Ayub, S.Pd	Laki-laki	54	S1	Kepala Dinas	IV / b	34	10.000.000	4
2	Cawang, M.Pd	Laki-laki	55	S2	Sekretaris	IV / b	32	10.000.000	3
3	Sy. Muh. Firdaus, M.Pd	Laki-laki	46	S2	Kabid Pembinaan Sekolah Menengah Pertama	IV / a	23	10.000.000	2
4	M. Zaini. Z, S.Pd	Laki-laki	57	S1	Kabid Pembinaan Sekolah Dasar	IV / a	23	10.000.000	3
5	Drs. Sunardi S	Laki-laki	56	S1	Kabid Pembinaan dan Ketenagaan	IV / a	36	10.000.000	2
6	Tunggal, S.Pd., SH., M.Si	Laki-laki	58	S2	Kabid Kebudayaan	IV / a	33	8.000.000	1
7	Asmil Ratna, S.Pd	Perempuan	47	S1	Kabid Pembinaan PAUD dan PNF	III / d	18	8.000.000	3
8	Indah Yuliasuti, S.Pd., M.Pd	Perempuan	47	S2	Kasi Diklat GTK	IV / b	23	10.000.000	2

9	Hardi Marwoto, S.Pd., MPd	Laki-laki	56	S2	Kasi Kes & Pembinaan Disiplin GTK	IV / a	33	10.000.000	2
10	Usman, S.Pd., MM	Laki-laki	57	S2	Kasi Peserta Didik dan Pembangunan Karakter SMP	IV / a	36	5.525.992	3
11	Mulyadi Basri, S.Pd, MM	Laki-laki	52	S2	Kasi Kurikulum dan Penilaian SMP	IV / a	26	10.000.000	3
12	Roni Andayani, S.pd	Laki-laki	46	S1	Kasi Sejarah & Tradisi	III / d	24	10.000.000	3
13	Syarif Umar	Laki-laki	54	SMA	Kasi Kelembagaan dan Sarana & Prasarana SMP	III / d	32	10.000.000	2
14	Mimi Saptaning Asih, S. Sos, MM	Perempuan	40	S2	Kasi Peserta Didik dan Pembangunan Karakter PAUD & PNF	III / d	17	10.000.000	3
15	Evi Rozana, S.E	Perempuan	40	S1	Kasi Kur. Dan Penilaian PAUD & PNF	III / d	13	10.000.000	4
16	Samsunah, S. Ikom	Perempuan	48	S1	Kasi Anjab & Pemberdayaan GTK	III / c	22	10.000.000	2
17	Tedy Zulkarnaen, S.Sn	Laki-laki	41	S1	Kasi Cagar Budaya & Permuseuman	III / c	7	8.000.000	3
18	Alex Hamzah, SE. M.A.P	Laki-laki	35	S2	Kasi Kesenian	III / c	12	10.000.000	3

19	Suryadi, S.Pd	Laki-laki	40	S1	Kasi Kurikulum dan Penilaian SD	III / c	13	10.000.000	3
20	Despriyandi, S.Hut	Laki-laki	39	S1	Kasi Sarana & Prasarana PAUD & PNF	III / b	14	10.000.000	4
21	Dwi Didik Dewi Utari, S.E	Perempuan	37	S1	Kasi Peserta Didik & Pembangunan Karakter SD	III / b	17	10.000.000	3
22	Widarno, S.Pd	Laki-laki	51	S1	Kasi Kelembagaan dan Sarana & Prasarana SD	III / b	12	10.000.000	3
23	Listiana, S.K.G	Perempuan	48	S1	Kasubbag TU & Kepegawaian	III / d	13	10.000.000	3
24	Japri, A.Ma.Pd	Laki-laki	53	D2	Kasubbag Perlengkapan & Umum	III / c	28	8.000.000	3
25	Ishak, SE, MM	Laki-laki	50	S2	Kasubbag Renja & Keuangan	III / c	24	10.000.000	3
26	Siswanto	Laki-laki	41	SMA	Bendahara	II / b	8	2.423.700	3
27	Surahman, ST	Laki-laki	47	S1	Staf Perlengkapan & Umum	III / d	14	3.628.900	4
28	Harjumani	Laki-laki	58	SMA	Staf Anjab & Pemberdayaan GTK	III / b	36	5.000.000	3
29	Suradal	Laki-laki	56	SMA	Staf Perlengkapan & Umum	III / b	32	5.000.000	2
30	Eka Sujianti	Perempuan	43	S1	Staf Renja & Keuangan	III / b	10	3.139.400	3

31	Iswan	Laki-laki	49	SMA	Staf Kesejah. & Pembinaan Disiplin GTK	III / b	28	5.000.000	3
32	Erwan, S.Pd	Laki-laki	45	S1	Staf Peserta Didik & Pembangunan Karakter PAUD & PNF	III / b	17	5.000.000	3
33	Khorahman	Laki-laki	47	SMA	Staf Renja & Keuangan	III / b	23	5.000.000	4
34	Suci Sabatini, S.Pd	Perempuan	33	S1	Staf Kurikulum & Penilaian Pemb. SMP	III / b	7	3.500.000	3
35	Fajar Dwi Hartanto, S.Sn	Laki-laki	38	S1	Staf Kesenian	III / b	5	3.950.600	3
36	Ilham Setiawan, S.Sn	Laki-laki	35	S1	Staf Sejarah & Tradisi Kebudayaan	III / b	5	3.043.600	2
37	Tri Nurcahyadi, S.Pd	Laki-laki	43	S1	Staf Kur. & Penilaian Pemb. SD	III / b	5	3.107.700	3
38	Rika Maya Saphira, S.Pd	Perempuan	42	S1	Staf Renja & Keuangan	III / b	5	3.107.700	3
39	Nurhadiansyah, S.Pd.I	Laki-laki	40	S1	Staf Sejarah & Tradisi	III / b	5	3.900.500	4
40	Nur Aliuddin, S.sos	Laki-laki	40	S1	Staf Kelem. Sarana & Prasarana SMP	III / a	8	8.000.000	2
41	Nursyawal	Laki-laki	52	SMA	Staf Kelem. Sarana & Prasarana SMP	III / a	22	5.000.000	3
42	M. Agung Wahyudi, A.md	Laki-laki	46	D3	Staf Sarana & Prasarana PAUD & PNF	III / a	12	3.106.900	3

43	Asa Tarida W. B Sibarani, S. IP	Perempuan	28	S1	Staf Tata Usaha	III / a	1	2.579.400	-
44	Yunni Hanitha S. IP	Perempuan	33	S1	Staf Tata Usaha	III / a	1	2.579.400	-
45	Andri Sumarna, S. Kom	Laki-laki	32	S1	Staf Kelem. Sarana & Prasarana SMP	III / a	1	2.400.000	1
46	Yus Hery, S.Kom	Laki-laki	33	S1	Staf Anjab & Pemberdayaan GTK	III / a	1	2.500.000	2
47	Ardiansyah, S, Kom	Laki-laki	32	S1	Staf Kelem. Sarana & Prasarana SD	III / a	1	2.500.000	2
48	Utin Yuliani, S.M	Perempuan	40	S1	Staf Kurikulum & Penilaian SMP	III / a	16	3.500.000	-
49	Monalisa A.Md	Perempuan	45	D3	Staf Tata Usaha	II / d	5	2.578.800	1
50	Firman Sitompul, A.Md	Laki-laki	33	D3	Staf Tata Usaha	II / c	1	2.374.300	1
51	Sy. Bahami Febriandi, A. Md	Laki-laki	31	D3	Staf Anjab & Pemberdayaan GTK	II / c	1	2.374.300	1
52	Arip, A.Md	Laki-laki	34	D3	Staf Kesejahteraan dan Pembinaan Disiplin GTK	II / c	1	2.500.000	2
53	Andri	Laki-laki	41	SMA	Staf Sarana & Prasarana PAUD & PNF	II / b	8	2.660.000	2

Lampiran 3
Tabulasi

Etos Kerja (X ₁)																											
No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	X1.25	Total	Rate-rata
1.	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	106	4,24
2.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4,16
3.	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	101	4,04
4.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	4
5.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	102	4,08
6.	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	108	4,32
7.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	102	4,08
8.	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98	3,92
9.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97	3,88
10.	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	3,84
11.	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	118	4,72
12.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	4
13.	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	118	4,72
14.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	4
15.	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	106	4,24
16.	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	106	4,24
17.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	103	4,12
18.	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98	3,92
19.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102	4,08
20.	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	110	4,4
21.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	4,04
22.	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	107	4,28

No	Semangat Kerja (X ₂)												Total	Rata-rata
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12		
1.	5	5	3	3	5	5	3	3	4	5	3	5	49	4,08
2.	5	4	3	3	4	5	3	3	4	5	3	5	47	3,92
3.	5	5	3	3	5	5	3	3	4	5	3	5	49	4,08
4.	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	43	3,58
5.	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	38	3,17
6.	5	4	3	3	4	5	3	3	4	5	3	5	47	3,92
7.	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	43	3,58
8.	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	43	3,58
9.	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	43	3,58
10.	5	5	3	3	5	5	3	3	4	5	3	5	49	4,08
11.	5	5	3	3	5	5	3	3	4	5	3	5	49	4,08
12.	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	38	3,17
13.	5	5	2	2	5	5	2	2	4	5	2	5	44	3,67
14.	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	43	3,58
15.	5	4	3	3	4	5	3	3	4	5	3	5	47	3,92
16.	5	4	3	3	4	5	3	3	4	5	3	5	47	3,92
17.	5	4	2	2	4	5	2	2	4	5	2	5	42	3,5
18.	5	5	3	3	5	5	3	3	3	5	3	5	48	4
19.	5	4	2	2	4	5	2	2	3	5	2	5	41	3,42
20.	5	4	3	3	4	5	3	3	3	5	3	5	46	3,83
21.	5	4	2	2	4	5	2	2	3	5	2	5	41	3,42
22.	5	4	3	3	4	5	3	3	3	5	3	5	46	3,83
23.	5	4	2	2	4	5	2	2	3	5	2	5	41	3,42
24.	5	4	3	3	4	5	3	3	3	5	3	5	46	3,83

25.	5	4	2	2	4	5	2	2	3	5	2	5	41	3,42
26.	5	4	3	3	4	5	3	3	3	5	3	5	46	3,83
27.	5	4	2	2	4	5	2	2	3	5	2	5	41	3,42
28.	5	4	3	3	4	5	3	3	3	5	3	5	46	3,83
29.	5	5	2	2	5	5	2	2	3	5	2	5	43	3,58
30.	5	4	3	3	4	5	3	3	3	5	3	5	46	3,83
31.	5	4	2	2	4	5	2	2	3	5	2	5	41	3,42
32.	5	4	2	2	4	5	2	2	3	5	2	5	41	3,42
33.	4	4	2	2	4	4	2	2	3	4	2	4	37	3,08
34.	5	5	3	3	5	5	3	3	4	5	3	5	49	4,08
35.	5	4	3	3	4	5	3	3	4	5	3	5	47	3,92
36.	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	43	3,58
37.	5	5	3	3	5	5	3	3	4	5	3	5	49	4,08
38.	5	4	3	3	4	5	3	3	4	5	3	5	47	3,92
39.	5	4	3	3	4	5	3	3	4	5	3	5	47	3,92
40.	5	5	2	2	5	5	2	2	4	5	2	5	44	3,67
41.	5	5	3	3	5	5	3	3	4	5	3	5	49	4,08
42.	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	38	3,17
43.	5	4	2	2	4	5	2	2	4	5	2	5	42	3,5
44.	5	5	2	2	5	5	2	2	4	5	2	5	44	3,67
45.	5	5	2	2	5	5	2	2	4	5	2	5	44	3,67
46.	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	38	3,17
47.	5	4	2	2	4	5	2	2	4	5	2	5	42	3,5
48.	5	5	2	2	5	5	2	2	3	5	2	5	43	3,58

49.	5	4	2	2	4	5	2	2	3	5	2	5	41	3,42
50.	4	4	2	2	4	4	2	2	3	4	2	4	37	3,08
51.	5	4	2	2	4	5	2	2	3	5	2	5	41	3,42
52.	4	4	2	2	4	4	2	2	3	4	2	4	37	3,08
53.	4	4	2	2	4	4	2	2	3	4	2	4	37	3,08

NO	Komitmen Organisasional (Y)									Total	Rata-rata
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9		
1.	5	5	5	4	3	5	4	3	5	39	4,33
2.	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34	3,78
3.	4	4	4	3	3	4	3	3	4	32	3,56
4.	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34	3,78
5.	4	4	4	4	2	4	4	2	4	32	3,56
6.	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34	3,78
7.	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34	3,78
8.	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34	3,78
9.	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34	3,78
10.	5	4	4	4	3	4	4	3	4	35	3,89
11.	5	4	5	5	3	5	5	3	5	40	4,44

12.	4	4	4	5	2	5	5	2	5	36	4
13.	5	4	5	5	2	5	5	2	5	38	4,22
14.	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34	3,78
15.	5	4	5	4	3	5	4	3	5	38	4,22
16.	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34	3,78
17.	5	5	5	4	2	3	4	2	3	33	3,67
18.	5	4	5	4	3	4	4	3	4	36	4
19.	4	4	4	4	2	4	4	2	4	32	3,56
20.	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34	3,78
21.	5	4	5	4	2	4	4	2	4	34	3,78
22.	5	4	4	4	3	4	4	3	4	35	3,89
23.	4	4	4	4	2	4	4	2	4	32	3,56

24.	4	4	4	4	3	5	4	3	5	36	4
25.	4	4	4	4	2	4	4	2	4	32	3,56
26.	5	5	5	4	3	4	4	3	4	37	4,11
27.	4	4	4	4	2	4	4	2	4	32	3,56
28.	5	5	5	4	3	5	4	3	5	39	4,33
29.	5	4	5	3	2	5	3	2	5	34	3,78
30.	4	4	4	3	3	4	3	3	4	32	3,56
31.	4	4	4	3	2	4	3	2	4	30	3,33
32.	5	5	5	3	2	4	3	2	4	33	3,67
33.	3	3	4	4	2	4	4	2	4	30	3,33
34.	5	4	4	4	3	4	4	3	4	35	3,89
35.	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34	3,78
36.	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34	3,78

37.	5	5	5	4	3	5	4	3	5	39	4,33
38.	4	4	4	3	3	5	3	3	5	34	3,78
39.	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34	3,78
40.	5	4	4	4	2	4	4	2	4	33	3,67
41.	5	4	4	4	3	4	4	3	4	35	3,89
42.	4	4	4	4	2	4	4	2	4	32	3,56
43.	4	4	4	3	2	4	3	2	4	30	3,33
44.	5	4	5	5	2	5	5	2	5	38	4,22
45.	4	2	4	2	3	4	3	3	4	29	3,22
46.	4	4	4	4	2	4	4	2	4	32	3,56
47.	4	4	4	4	2	4	4	2	4	32	3,56
48.	5	4	4	4	2	4	4	2	4	33	3,67
49.	5	5	5	4	2	5	4	2	5	37	4,11

50.	4	4	4	4	2	4	4	2	4	32	3,56
51.	4	4	4	4	2	4	4	2	4	32	3,56
52.	4	4	4	4	2	4	4	2	4	32	3,56
53.	4	4	4	4	2	4	4	2	4	32	3,56

Lampiran 7: Hasil Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja (X1), Semangat Kerja (X2), dan Komitmen Organisasional (Y)

Uji Reliabilitas (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.918	25

Uji Reliabilitas (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.875	12

Uji Reliabilitas (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.765	9

Lampiran 8: Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.89710878
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.073
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 9: Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of	df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
Komitmen	Between	(Combined)	170.056	17	10.003	2.245	.021
Organisasional *	Groups	Linearity	55.515	1	55.515	12.460	.001
Etos Kerja		Deviation from Linearity	114.541	16	7.159	1.607	.119
Within Groups			155.944	35	4.456		
Total			326.000	52			

ANOVA Table

			Sum of	df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
Komitmen	Between	(Combined)	123.530	9	13.726	2.915	.009
Organisasional *	Groups	Linearity	101.064	1	101.064	21.464	.000
Semangat Kerja		Deviation from Linearity	22.466	8	2.808	.596	.775
Within Groups			202.470	43	4.709		
Total			326.000	52			

Lampiran 10: Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Toleranc e	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	4.408	5.216		.845	.402		
	Etos Kerja	.141	.044	.344	3.177	.003	.982	1.019
	Semangat Kerja	.346	.073	.510	4.719	.000	.982	1.019

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Lampiran 11: Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.408	5.216		.845	.402
	Etos Kerja	.141	.044	.344	3.177	.003
	Semangat Kerja	.346	.073	.510	4.719	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Lampiran 12: Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) Dan Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.426	.403	1.935

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Etos Kerja

Lampiran 13: Hasil Uji Simultan (Uji-F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.851	2	69.425	18.548	.000 ^b
	Residual	187.149	50	3.743		
	Total	326.000	52			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Etos Kerja

Lampiran 14: Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.408	5.216		.845	.402
	Etos Kerja	.141	.044	.344	3.177	.003
	Semangat Kerja	.346	.073	.510	4.719	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Lampiran 15: Surat Izin Penelitian


PEMERINTAH KABUPATEN KUBU RAYA
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
 Alamat: Jalan Adi Sucipto Km. 15.2
 Website : <http://dikbud.kuburayakab.go.id> Email : dikbud@dikbud.kuburayakab.go.id
SUNGAI RAYA **Kode Pos : 78391**

SURAT IZIN PENELITIAN

NOMOR: 420 / 3246 / DIKBUD-A/2021
TENTANG
 Pemberian Izin Penelitian dalam rangka penyusunan skripsi

Dasar : a. Peraturan Daerah Kabupaten Kubu Raya Nomor : 6 Tahun 2017 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Kubu Raya Nomor : 9 Tahun 2009 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan di Kabupaten Kubu Raya
 b. Surat dari Universitas Muhammadiyah Pontianak Fakultas Ekonomi dan Bisnis nomor : 1755/IL3.AU.13/F/2021 tanggal 3 november 2021 Perihal Permohonan Data Untuk Penyusunan Skripsi

MEMBERIKAN IZIN :

Kepada :
 Nama : Andi Laksamana Yuda
 NIM : 181310022
 Jurusan/Prodi : Manajemen SDM

Untuk : Melakukan penelitian/Skripsi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul "*Pengaruh Etos Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya*". Setelah menyelesaikan penelitian harap melaporkan hasil/Skripsi kepada Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kubu Raya.
 Demikian surat izin ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Ditetapkan di Sungai Raya
 Pada tanggal 3 November 2021
 a.n KEPALA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
 KABUPATEN KUBURAYA,
 SEKRETARIS

 W. NG, S.Pd., M.Pd
 Pembina TK. I
 NIP. 19670310 199001 1 002



Lampiran 16: Dokumentasi Penyebaran Kuesioner



Lampiran 17: Dokumentasi Wawancara

Lampiran 18: Dokumentasi Tempat Penelitian

