

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ETOS  
KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PENDIDIKAN DAN  
KEBUDAYAAN KABUPATEN SAMBAS**

**Tanggung Jawab Yuridis Kepada :**

**EWIN ANDALAN**  
**NIM : 161310798**

**Program Studi Manajemen**

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian  
Skripsi/Komprehensif  
Pada Tanggal : 14 Desember 2022**

**Majelis Penguji :**

**Pembimbing Utama**



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

**Penguji Utama**



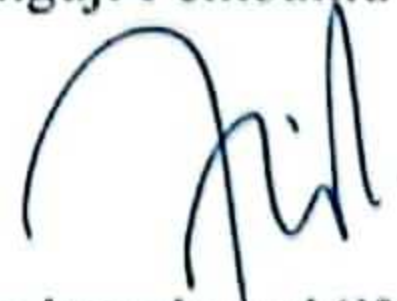
**Samsuddin, SE, M.Si**  
**NIDN. 1113117701**

**Pembimbing Pembantu**



**Eru Ahmadia, SE, MM**  
**NIDN. 1101128803**

**Penguji Pembantu**




**Fita kurniasari SMB, M.A.B**  
**NIDN. 1104079002**

**Pontianak, 14 Desember 2022**

**Disahkan Oleh :**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK  
DEKAN**



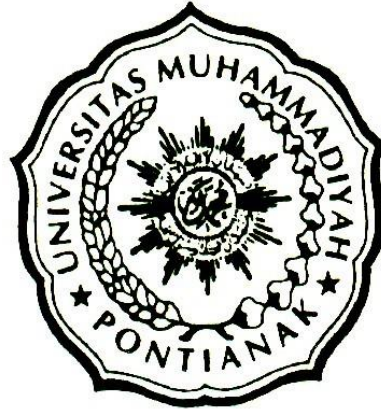
**Dedi Hariyanto, SE, MM**  
**NIDN. 1113117702**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ETOS  
KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PENDIDIKAN DAN  
KEBUDAYAAN KABUPATEN SAMBAS**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**EWIN ANDALAN  
NIM : 161310798**



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

**2022**

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah *Subhanahu wa ta'ala* atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas”. Skripsi ini dibuat sebagai syarat menyelesaikan pendidikan pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Penghargaan dan ucapan terima kasih yang terdalem penulis haturkan kepada kedua orang tua, akan cinta kasih, doa, dukungan semangat dan materi yang tak ternilai yang selalu diberikan kepada penulis.

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

1. Bapak Dr. 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 Heni Safitri, SE, MM selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Bapak Dr. Helman Fachri, SE, MM selaku Dosen Pembimbing utama yang telah menyediakan waktu dan kesempatan untuk memberikan bimbingan,

arahan, serta bantuan yang sangat bermanfaat sejak persiapan hingga skripsi ini selesai.

5. Bapak Eru Ahmadia, SE, MM selaku Dosen Pembimbing kedua yang telah banyak meluangkan waktunya, memberikan saran dan motivasi dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh dosen, staf, dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak yang telah banyak membantu penulis memberi saran-saran dan kritik dalam pembuatan skripsi dan dalam melancarkan perkuliahan sampai selesai.
7. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas dan Bapak Mahjudin, SE yang merupakan Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas yang telah bersedia membantu penulis dengan memberikan data dan informasi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh Pegawai dan staf UPTD Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas yang telah membantu dan memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
9. Kedua orang tua dan saudara-saudara yang telah memberikan dukungan baik materil maupun do'a, perhatian dan semangat selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
10. Sahabat-sahabat terbaik dan rekan-rekan mahasiswa khususnya Program Studi Manajemen yang tidak bisa disebutkan satu per satu, terima kasih

atas dukungannya, do'a, motivasi, semangat, dukungan, saran, yang selalu kalian berikan kepada penulis.

11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis selama pembuatan skripsi ini.

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

Pontianak, 14 Desember 2022  
Penulis

Ewin Andalan  
NIM.161310798

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sambas. Jenis penelitian menggunakan metode asosiatif, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus. Berdasarkan kriteria pemilihan sampel yang telah ditentukan jumlah sampel sebanyak 58 orang responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), dan uji kelayakan model (Uji F).

Dari Hasil regresi linier sederhana menunjukkan persamaan  $Y = 1,634 + 0,636 X$ . Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,629 yang artinya bahwa hubungan antara variabel komitmen organisasional dengan variabel etos kerja adalah kuat karena nilainya berada pada interval 0,60–0,799. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 0,396, yang artinya bahwa 39,6% etos kerja dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi, sedangkan sisanya yaitu sebesar 60,4% etos kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai F hitung sebesar 36,734 lebih besar dari F Tabel sebesar 3,16, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi etos kerja yang dipengaruhi oleh komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sambas.

***Kata Kunci : Komitmen Organisasional, Etos Kerja, Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sambas.***

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
ABSTRAK .....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Pembatasan Masalah .....	8
D. Tujuan Penelitian .....	9
E. Manfaat Penelitian .....	9
F. Kerangka Pemikiran.....	9
G. Metode Penelitian.....	12
1. Jenis Penelitian.....	12
2. Teknik Pengumpulan Data .....	13
3. Populasi dan Sampel .....	14
4. Variabel Penelitian .....	15
5. Skala Pengukuran.....	15
6. Teknik Analisis Data.....	16
BAB II LANDASAN TEORI .....	22
A. Pengertian Dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya manusia .....	22
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	22
B. Komitmen Organisasional .....	24
1. Pengertian Komitmen Organisasional .....	24
2. Prinsip dan Bentuk Komitmen Organisasional.....	24

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional .....	25
C. Etos Kerja .....	26
1. Pengertian Etos Kerja .....	26
2. Dimensi Etos Kerja .....	26
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja .....	27
4. Elemen Etos Kerja .....	29
<b>BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
A. Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sambas .....	33
B. Visi dan Misi .....	33
C. Tugas dan Fungsi .....	34
D. Susunan Organisasi .....	35
1. Kepala Dinas .....	36
2. Sekretariat Dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten sambas .....	38
3. Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan .....	40
Non formal .....	40
4. Bidang Pembinaan Sekolah Dasar .....	42
5. Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Pertama .....	43
6. Bidang Kebudayaan .....	45
7. Bidang Pembinaan Ketenagaan .....	46
8. Unit Pelaksana Teknis Dinas .....	48
9. Kelompok Jabatan Fungsional .....	49
E. Jam Kerja Pegawai .....	50
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>51</b>
A. Karakteristik Responden .....	51
1. Umur Responden .....	51
2. Jenis Kelamin Responden .....	51
3. Pendidikan Responden .....	52
4. Lama Bekerja Responden .....	52
5. Pendapatan Responden .....	53
6. Golongan Responden .....	54
7. Status Perkawinan Responden .....	54



8. Jumlah Tanggungan Responden .....	54
B. Uji Instrumen.....	55
1. Uji Validitas .....	55
2. Uji Reliabilitas.....	58
C. Uji Normalitas .....	59
D. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	60
E. Koefisien Korelasi (R).....	60
F. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	61
G. Uji Kelayakan Model .....	61
BAB V PENUTUP.....	63
A. Kesimpulan .....	63
B. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA .....	66

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas.....	3
Tabel 1. 2 Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas.....	4
Tabel 1. 3 Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas.....	6
Tabel 1. 4 Indikator Skala Pengukuran.....	16
Tabel 1. 5 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	20
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Menurut Umur.....	52
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan.....	52
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja.....	53
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Menurut Pendapatan.....	53
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Menurut Golongan.....	54
Tabel 4. 7 Karakteristik Responden Menurut Status Perkawinan.....	54
Tabel 4. 8 Karakteristik Responden Menurut Jumlah Tanggungan.....	55
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X).....	55
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (Y).....	56
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Etos kerja (Y).....	57
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasional (X).....	58
Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja (Y).....	59
Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas.....	59
Tabel 4. 15 Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana.....	60
Tabel 4. 16 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (R).....	61
Tabel 4. 17 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F).....	61

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kerangka pemikiran .....	12
Gambar 3. 1 Struktur Organisasi.....	36

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuisisioner .....	68
Lampiran 2 Data Responden.....	74
Lampiran 3 Tabel Jawaban Responden.....	77
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional .....	79
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas X, Uji Reliabilitas Y dan Uji Normalitas.....	84
Lampiran 6 Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana, Koefisien Korelasi dan Determinasi dan Uji F .....	85

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang**

Sumber daya manusia adalah faktor penentu berhasil tidaknya sebuah pelayanan yang baik sehingga menjadi penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia memiliki peranan yang dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

Di era digital ini segala aspek kehidupan dituntut untuk bersaing menunjukkan pencapaian yang terbaik, karena yang terbaiklah yang akan dipilih. Sebuah perusahaan tentunya akan mengutamakan hasil kinerja karyawannya karena salah satu yang harus diperhatikan yaitu dalam mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi aset penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan serta berguna untuk mengerakkan sumber daya lainnya. Untuk melakukan perubahan ke arah yang positif, maka dibutuhkan manusia-manusia handal yang berpengalaman sehingga kepentingannya manusia ditata dalam sebuah manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Adapun tugas dari manajemen ialah mengatur, mengelola, merencanakan, dan membangun suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Sambas merupakan organisasi yang berada di lingkungan kerja Pemerintah kabupaten Sambas. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan berfungsi memberikan pelayanan publik

pada masyarakat. Sebagai organisasi yang secara langsung bersentuhan dengan masyarakat tentunya menuntut suatu sistem kerja yang profesional, agar dapat senantiasa menjaga citra organisasi. Hal tersebut perlu ditunjang dengan sumber daya manusia yang profesional dan mempunyai kinerja yang baik.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Sambas merupakan salah satu dari 17 dinas daerah yang mempunyai tugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dalam bidang pendidikan. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Sambas ini terdiri dari 1 Kepala Dinas, 1 Sekretariat dengan 3 Sub bagian, dan 6 Bidang. Dalam melaksanakan program kerjanya, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Sambas berpegang pada visi: Penyelenggaraan layanan pendidikan yang baik, merata, partisipatif dan berkualitas untuk mewujudkan insan yang cerdas, kompetitif dan mandiri lokal berlandaskan pada ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Berdasarkan peraturan bupati sambas nomor 39 tahun 2016 tentang kedudukan ,susunan organisasi, tugas, fungsi, dan tata kerja dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten sambas mempunyai tugas membantu bupati melaksanakan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang pendidikan dan kebudayaan sesuai peraturan perundang-undangan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, dinas menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan kebijakan di bidang pendidikan dan kebudayaan.

2. Pelaksanaan kebijakan di bidang pendidikan dan kebudayaan.
3. Pengoordinasian dan pembinaan teknis di bidang pendidikan dan kebudayaan.
4. Penyelenggaraan urusan pemerintah di bidang pendidikan dan kebudayaan sesuai peraturan perundang-undangan.
5. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pendidikan dan kebudayaan.
6. Pelaksanaan administrasi dinas pendidikan dan kebudayaan.
7. Pelaksanaan tugas lainnya yang di berikan oleh bupati sesuai tugas dan fungsinya.

Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan kabupaten Sambas mempunyai pegawai berjumlah 89 orang, terdiri dari PNS 58 orang dan non PNS 31 orang sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas**  
**Jumlah Pegawai Menurut Bagian Tahun 2022**

No	Bagian	PNS	Non PNS
1	Kepala Dinas	1	-
2	Sekretariat	16	12
3	Bidang Pembinaan Paud Dan Pendidikan Non Formal	6	3
4	Bidang Pembinaan SD	7	5
5	Bidang Pembinaan SMP	5	3
6	Bidang Kebudayaan	3	4
7	Bidang Pembinaan Ketenagaan	8	4
8	Kelompok Jabatan Fungsional	7	-
9	UPT	5	-
<b>JUMLAH</b>		58	31

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Sambas, 2022

Dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas yang berstatus PNS paling banyak bekerja pada bagian

Sekretariat 27,58% dari PNS dan jumlah non PNS paling banyak bekerja di bagian Sekretariat sebesar 20,68% dari non PNS.

Menurut Tohardi dalam Priansa (2018:125) :

Menyatakan bahwa penempatan adalah menempatkan pegawai pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya atau dengan kata lain proses mengetahui karakter atau syarat-syarat diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan (tugas) selanjutnya menjadi orang pegawai yang cocok dengan pekerjaan yang ada dalam arti kata orang tersebut sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang ada dalam spesifikasi jabatan.

Selanjutnya pada tabel 1.2 dapat di lihat tingkat absensi pegawai pada Dinas Pendidikan kabupaten Sambas pada tahun 2019-2021:

**Tabel 1. 2**  
**Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas**  
**Tingkat Absensi Pegawai Tahun 2019-2021**

Tahun	Hari kerja	Jumlah pegawai	HK x JP	Absensi			Jumlah Absen	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2019	243	55	13.365	86	194	0	280	2,09
2020	236	56	13.216	66	215	11	292	2,20
2021	240	55	13.200	79	293	29	401	3,03

Sumber : Data Olahan, 2022

Tingkat absensi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Sambas pada Tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 5,26%, dan pada Tahun 2021 juga mengalami peningkatan sebesar 37,72%.



Menurut Sopiah dalam Priansa (2018:236) :

Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada organisasi. Apabila komitmen pegawai rendah maka hal tersebut dapat memicu perilaku pegawai yang kurang baik, misalnya tindakankerusuhan yang berdampak lebih lanjutnya terhadap reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi yaitu menurunnya laba organisasi.

Absensi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Sambas dibagi menjadi tiga jenis keterangan yaitu: Tanpa keterangan (alpa) yang merupakan ketidak hadiran tanpa keterangan yang jelas, absensi izin merupakan absensi dengan pemberitahuan bahwa pegawai yang bersangkutan ada urusan penting, sedangkan sakit merupakan izin sakit dengan melampirkan Surat Keterangan Dokter jika lebih dari 3 hari. Sistem presensi yang digunakan dengan fingerprint dilakukan 2 kali dalam sehari, yaitu pukul 07:00 dan 15:00 WIB.

Menurut Priansa (2018:249) :

Komitmen organisasional adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen organisasional dalam diri pegawai juga nampak dari beberapa hal seperti kemampuan menyesuaikan; meneladani; mendukung dengan aktif; serta melakukan pengorbanan pribadi.

Selanjutnya, disajikan data rata-rata kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Sambas dari Tahun 2019-2021:

**Tabel 1. 3**  
**Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas**  
**Nilai Rata-rata Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2019-2021**

No	Tahun	Nilai	Naik/turun	Kategori
1	2019	88,67	-	Cukup
2	2020	87,81	0,97	Cukup
3	2021	90,40	2,86	Baik

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Sambas, 2022

Nilai prestasi pegawai negeri sipil berdasarkan peraturan pemerintah republik indonesia nomor 30 tahun 2019 tentang penilaian prestasi pegawai negeri sipil, dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut:

1. 110-120 : Sangat Baik
2. 90-109 : Baik
3. 70-89 : Cukup
4. 50-69 : Kurang
5. 0-49 : Buruk

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa nilai rata-rata kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 0,97%, dan pada Tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 2,86%.

Menurut Khan et. Al. dalam Busro (2018:75) :

Berpendapat bahwa komitmen organisasi berhubungan sangat erat dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi seseorang, akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi, semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut.

Sebuah perusahaan, perkantoran, dan instansi tentunya memiliki pegawai yang dapat terpantau maupun tidak terpantau tergantung kondisi dan jumlahnya, perlu diadakannya komitmen organisasi sangatlah penting mengingat besar

jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan, kantor maupun instansi tersebut, agar dapat tercipta situasi yang di inginkan.

Etos kerja pegawai menjadi salah satu dasar yang bisa meningkatkan mutu dan kinerja pegawai dalam bekerja.

Menurut Priansa (2018:315) :

Pegawai-pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi merupakan salah satu sumber keunggulan organisasi untuk bersaing dalam skala bisnis global dan berkembang tanpa batas. Etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai satu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi. Etos kerja berkaitan dengan tiga karakteristik utama, yaitu keahlian inter personal; inisiatif; serta dapat diandalkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala kasubbag umum dan kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Sambas diperoleh informasi bahwa ,pada saat jam kantor pegawai masih banyak yang berada di luar kantor, Pegawai sering datang terlambat ke kantor serta tingginya absensi Pegawai, meningkatkan keterlambatan masuk kerja pegawai. Hal ini menunjukkan gejala rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Sambas.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul “pengaruh komitmen organisasional terhadap etos kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sambas”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah: “Apakah komitmen organisasional

berpengaruh terhadap etos kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Sambas”?

### **C. Pembatasan Masalah**

Penelitian ini hanya difokuskan pada permasalahan yang akan diteliti yaitu: komitmen organisasional dan etos kerja.

Dengan batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Komitmen organisasional menurut Edison, dkk (2018:221) dibatasi pada:
  - a. Faktor logis
  - b. Faktor lingkungan
  - c. Faktor harapan
  - d. Faktor ikatan emosional
2. Etos kerja menurut Sinamo dalam Priansa (2018:287) 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

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap etos kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Sambas.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan atau digunakan untuk:

##### 1. Bagi Penelitian

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

##### 2. Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Sambas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pembinaan sumber daya manusiannya yang berkenaan dengan komitmen organisasional dan etos kerja pegawai negeri sipil.

##### 3. Bagi Almamater

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

#### **F. Kerangka Pemikiran**

Menurut Edison, dkk (2018:221) 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.

Menurut Anoraga dalam Priansa (2018:282): “Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Apabila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, etos kerjanya cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, etos kerja akan rendah”.

Menurut Sinamo dalam Priansa (2018:287) 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.

Sutrisno (2010) dalam Edison, dkk (2018:223) juga mengatakan bahwa:

“Semakin tinggi kecocokan antara personal dan organisasi memungkinkan karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi yang bersangkutan”.

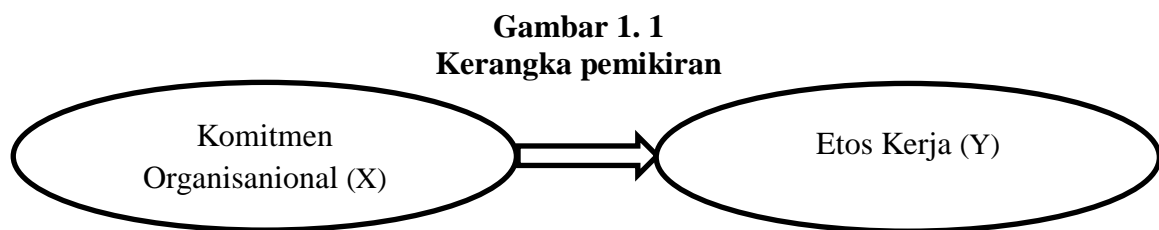
Beberapa penelitian terdahulu tentang Etos kerja dan Komitmen Organisasional dapat dilihat sebagai berikut:

1. Azis Muhamad Fauzi (2017) dalam: “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Di Kelurahan Maleber Kecamatan Ciamis

Kabupaten Ciamis”. Menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara etos kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan.

2. Wiwin Mardianti (2020) dalam: “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat”. Menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara etos kerja dengan komitmen organisasional pada pegawai.

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



## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif/hubungan. Menurut Siregar (2020:15) penelitian asosiatif/hubungan: “Merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dalam penelitian ini peneliti menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap etos kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Sambas.



## 2. Teknik Pengumpulan Data

### a. Data Primer

Menurut Siregar (2020:37): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. 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 (2019:231): “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”. Dengan demikian, wawancara adalah percakapan antara peneliti dengan responden. Wawancara dilakukan dengan Kepala Kasubag Umum Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Sambas.

#### 2) Kuesioner / Angket.

Menurut Sugiyono (2019:234): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Sambas.

#### b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019:228): “Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen”. Dalam penelitian ini data diperoleh dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Sambas berupa data jumlah pegawai negeri sipil menurut bidang, tingkat absensi pegawai, serta nilai rata-rata prestasi kerja pegawai.

### 3. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019:145): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Sambas yang berjumlah 58 orang pada Tahun 2022.

#### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019:146): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019:153) sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang memperhatikan nilai kejenuhan sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, karena ditambah berapapun jumlahnya tidak akan merubah keterwakilan

populasi, Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan kabupaten Sambas Tahun 2022 yang berstatus PNS berjumlah 58 orang.

#### **4. Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019:74): “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini digunakan dua jenis variabel yaitu:

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

#### **5. Skala Pengukuran**

Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang digunakan dalam penelitian merujuk pada skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2019:167): “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:

**Tabel 1. 4**  
**Indikator Skala Pengukuran**

<b>Indikator</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## 6. Teknik Analisis Data

### 1. 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 terdiri dari: Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

#### a. Uji Validitas

Menurut Siregar (2020:75): “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it succesfully measure the phenomenon*)”. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi yaitu mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Menurut Siregar (2020:77): Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila:

a) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3.

- b) Koefisien korelasi product moment  $> r$ -tabel ( $\alpha ; n - 2$ )  $n =$  jumlah sampel.
- c) Nilai  $sig \leq \alpha$ .

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

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

Sumber: Siregar (2020 : 77)

Di mana:

$n$  : Jumlah responden

$x$  : Skor variabel (jawaban responden)

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

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2020:87): “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 tehnik Formula *Alpha Cronbach* dan dengan menggunakan program SPSS versi 22 *for windows*.

Dengan rumus:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma^{\circ}}{\sigma_{t^2}} \right)$$

Sumber: Siregar (2020:90)

Keterangan:

$r_{11}$  = koefisien reliabilitas instrumen

$K$	= jumlah butir pertanyaan
$\sum \sigma b^2$	= jumlah varian butir
$\sigma t^2$	= varian total

Menurut Siregar (2020:90): “Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ )  $> 0,60$ ”.

## 2. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2020:153): “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi berdistribusi normal atau tidak. Bila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan uji statistik berjenis parametrik. Sedangkan bila data tidak berdistribusi normal, maka digunakan uji statistik nonparametrik”. Kriteria pengujian yang diambil berdasarkan nilai probabilitas, yaitu:

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

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

## 3. Regresi Linear Sederhana

Menurut Siregar (2020:379): “Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*)”. Sedangkan regresi linier berganda digunakan untuk satu variabel tak bebas (*dependent*) dan dua atau lebih variabel bebas (*independent*)”. Tujuan penerapan kedua metode ini adalah untuk

meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel tak bebas (*dependent*) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*).

Rumus:  $Y = a + bX$

Sumber: Siregar (2020:379)

Keterangan:

Y = Variabel terkait (etos kerja)

X = Variabel bebas (komitmen organisasional)

a dan b = konstanta

#### 4. Koefisien Korelasi

Menurut Siregar (2020:337): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Berikut rumus koefisien korelasi yang menggunakan metode koefisien korelasi *Product Moment Pearson*.

Rumus:

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

Sumber: Siregar (2020:339)

Di mana:

r = koefisien korelasi

x = variabel bebas (komitmen organisasional)

y = variabel terkait (etos kerja)

n = Jumlah data (responden)

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

**Tabel 1. 5**  
**Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan**

Nilai Korelasi (r)	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: Siregar (2020:337)

#### 5. 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)”. Dengan rumus sebagai berikut:

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

Sumber: Siregar (2020:338)

Dimana :

KD = koefisien determinasi

r = korelasi pearson

#### 6. Uji F (Uji Kelayakan Model)

Menurut Gani dan Amalia (2015:158): “Uji F atau *Goodnes of Fit Test* adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan”.

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

- a. Membuat hipotetis dalam bentuk kalimat



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

Ha : Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi etos kerja yang mempengaruhi komitmen organisasional.

- b. Menentukan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ .
- c. Menentukan F hitung dengan menggunakan metode Anova dengan bantuan aplikasi SPSS 2022.
- d. Menghitung nilai F tabel dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  kemudian dicari nilai F tabel pada tabel F.
- e. Kriteria pengujian

Ho ditolak Ha diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

Ho diterima Ha ditolak jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ .

Atau

Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka Ho diterima Ha ditolak.

Jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$  maka Ho ditolak Ha diterima.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

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

1. Sebagian besar responden pada penelitian ini memiliki umur antara 51 - 60 tahun, berjenis kelamin laki-laki, berpendidikan terakhir sarjana (S1), lama bekerja antara 11-20 tahun, memiliki penghasilan rata-rata setiap bulan Rp. 4.000.000,00-Rp 4.999.000,00, Golongan III, dan memiliki 4 tanggungan.
2. Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 1,634 + 0,636X$ . Artinya jika Komitmen Organisasional (X) bernilai 0 (nol) maka Etos Kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas bernilai sebesar 1,634 satuan. Hasil koefisien korelasi sederhana variabel Komitmen Organisasional (X) yang diperoleh sebesar 1,634, artinya jika variabel Komitmen Organisasional (X) meningkat sebesar satu satuan, maka Etos Kerja akan meningkat sebesar 0,636 satuan.
3. Hasil analisis koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,629 yang artinya bahwa hubungan antara variabel Komitmen Organisasional terhadap Etos Kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas adalah kuat karena nilai berada pada interval 0,60-0,799

4. Hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,396 Nilai ini menunjukkan bahwa 39,6% ( $1 \times 0,396 \times 100\%$ ) etos kerja dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi, sedangkan sisanya yaitu sebesar 60,4% ( $100 - 39,6$ ) etos kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Hasil analisis kelayakan regresi (uji F) yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} 36,734 > F_{Tabel} 3,16$ , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Etos Kerja yang dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas sebagai berikut:

1. Dapat ketahui bahwa dimensi Faktor Logis memiliki nilai rata-rata terendah dari nilai dimensi lainnya keadaan ini menunjukkan bahwa ada hal lain yang perlu diperhatikan instansi untuk meningkatkan komitmen organisasional pegawai. Misalnya dengan memberikan kenyamanan di dalam lingkungan kerja, memberikan kompensasi tepat sasaran kepada para pegawai agar dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan dengan begitu loyalitas pegawai dapat dipertahankan. Dengan tindakan ini maka dapat terjalin hubungan yang baik antara pegawai dan atasan, hal ini akan berdampak positif terhadap komitmen organisasional dan etos kerja pegawai dalam menjalankan tugas instansi yang baik.

2. Dapat diketahui bahwa dimensi kerja adalah amanah memiliki nilai rata-rata terendah dari dimensi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa ada hal lain yang perlu diperhatikan instansi untuk meningkatkan etos kerja pegawai misalnya tidak mempergunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi, agar pegawai dapat meningkatkan dan mengedepankan pekerjaan atau tugas yang diberikan, dan selalu mematuhi semua aturan dikantor secara sadar dan penuh tanggung jawab. Dengan tindakan ini maka pegawai dapat memiliki rasa tanggung jawab terhadap perkerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Jakarta.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Cetakan ke-1. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Daryanto, MT. Bintoro. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Grava Media. Yogyakarta.
- Edison, Emron, Yohny anwar dan Imas Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Fauzi, Muhammad, Azis. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Di Kelurahan Maleber Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis. *Jurnal Dinamika*. Vol 4, No 3 (2017).
- Gani, Irawan, dan Siti Amalia, 2015, *ALAT ANALISIS DATA - Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*, Edisi 1, CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Ginting, Desmon. 2016. *Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Istijanto. 2017. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Mardianti, Wiwin. 2020. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal produktivitas*. Vol 7, No 2 (2020).
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta, Bandung.
- Siregar, Syofian. 2020. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Group. Jakarta.

## Lampiran 1

### KUESIONER

#### **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN SAMBAS**

##### 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 dibawah ini. Petunjuk pengisian kuesioner ada 5 jawaban yaitu:

SS = Sangat Setuju

ST = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

##### B. Data Peneliti

Nama : Ewin Andalan

Jenis Kelamin :Laki-laki

NIM :161310798

Program Studi :Manajemen

Fakultas :Ekonomi dan Bisnis

Universitas :Muhammadiyah Pontianak

### C. Data Responden

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Pangkat :

Golongan / Ruang :

Lama Bekerja :

Gaji Per Bulan :

Status Perkawinan :

Jumlah Tanggungan :

No Hp :

#### 1. Komitmen Organisasional

Faktor Logis		Option				
		SS	ST	KS	TS	STS
1	Kompensasi yang saya terima sudah layak, sehingga saya akan tetap bertahan di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan kabupaten Sambas Tempat saya bekerja saat ini					
2	Saya tidak akan pindah ke tempat lain karena kompetensi saya sudah sesuai dengan pekerjaan saya saat ini					
3	Saya merasakan bahwa tempat bekerja sudah baik dan nyaman, sehingga saya betah dan sulit pindah ke tempat lain					
Faktor Lingkungan						



4	Pimpinan sangat menyenangkan sehingga saya betah dan sulit pindah ke tempat lain					
5	Sesama pegawai sangat menyenangkan sehingga saya betah dan sulit pindah ke tempat lain					
6	Pimpinan selalu memberi ruang seluas-luasnya kepada pegawai untuk berinovasi dan ini sangat menyenangkan, sehingga saya sulit pindah ke tempat lain					
Faktor Harapan						
7	Saya akan bertahan di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan kabupaten Sambas ini karena kepastian promosinya sangat jelas					
8	Saya akan bertahan di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan kabupaten Sambas ini karena kami dibimbing untuk berkarier yang lebih baik					
Faktor Ikatan Emosional						
9	Saya tidak akan pindah bekerja, karena merasa mencintai pekerjaan yang ada					
10	Saya akan tetap setia terhadap pekerjaan karena merasa berhutang budi dengan instansi ini					

## 2. Etos Kerja

Pernyataan		Option				
		SS	ST	KS	TS	STS
Kerja adalah Rahmat						
1	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan saya					
2	Selaingaji, saya memperoleh tunjangan-tunjangan					
3	Bakat yang saya miliki sebagai dasar keahlian dalam bekerja merupakan rahmat yang diberikan Allah kepada saya					
4	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.					
5	Saya dapat bekerjasama dengan sesama pegawai dan atasan					
Kerja adalah Amanah						
6	Saya bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan					
7	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
8	Saya tidak pernah menyalahgunakan fasilitas yang disediakan di kantor					
9	Saya tidak pernah membuat laporan fiktif bagi organisasi					
10	Saya tidak pernah mempergunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi					
11	Saya mematuhi semua aturan di kantor secara sadar dan penuh tanggung jawab					

Kerja adalah Panggilan					
12	Pekerjaan yang saya lakukan merupakan panggilan jiwa				
13	Saya melaksanakan tugas dengan sepenuh hati agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik				
14	Saya selalu bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan				
15	Saya selalu mengutamakan kejujuran dalam bekerja				
16	Saya bekerja sesuai dengan hati nurani untuk bertindak dengan benar				
Kerja adalah Aktualisasi					
17	Saya selalu bekerja keras supaya sukses				
18	Saya melakukan pekerjaan secara bertahap satu demi satu untuk memperoleh hasil yang baik				
19	Saya tidak pernah berkecil hati ketika menghadapi hambatan dalam pekerjaan				
20	Saya selalu penuh semangat dalam bekerja				
21	Saya tidak pernah menyesali kegagalan dalam bekerja				
Kerja Adalah Ibadah					
22	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan ikhlas				
23	Saya melakukan pekerjaan bukan demi mencari uang semata				
24	Saya bekerja tidak hanya demi jabatan semata				

Kerja adalah Seni					
25	Saya bekerja dengan perasaan senang seperti halnya melakukan hobby				
26	Saya sangat menikmati pekerjaan saya				
Kerja adalah Kehormatan					
27	Saya merasa layak melakukan tugas yang diberikan kepada saya				
28	Saya memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepada saya				
29	Pekerjaan yang saya lakukan membuat saya mandiri secara finansial				
30	Saya dapat menjaga diri dari perilaku tidak baik				
31	Saya selalu menjaga agar kata-kata saya sesuai dengan perbuatan				
32	Saya selalu berusaha bekerja sebaik mungkin				
Kerja adalah Pelayanan					
33	Saya bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan sendiri saja, tetapi untuk melayani orang lain				
34	Saya selalu bersikap rendah hati				
35	Saya bekerja untuk mengabdikan kepada sesama				

## Lampiran 2

### Data Responden

No	Nama	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Berkerja	Pendapatan	Pangkat/Golongan	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan	No. HP
1	Drs. H. SABHAN, M.Pd.	60	Laki-Laki	S2	34	Rp. 6.392.000	Pembina Utama Muda, IV/c	Kawin	4	
2	ERIATNO, S.E.	44	Laki-Laki	S2	21	Rp. 4.050.000	Penata, III/c	Kawin	3	
3	HARIADI,S.E., MM	50	Laki-Laki	S2	18	Rp. 5.570.000	Pembina, IV/a	Kawin	3	
4	H. HASNAN,S.Pd.I.	55	Laki-Laki	S1	34	Rp. 5.300.000	Pembina, IV/a	Kawin	1	85252357997
5	SAMIRI, S.Pd., MPd.	54	Laki-Laki	S2	33	Rp. 4.847.300	Pembina, IV/a	Kawin	2	82250621733
6	D. N MUSTAQIMAH	38	perempuan	SMA	15	Rp. 3.000.000	Pengatur Tk 1, II/d	Kawin	3	8125669710
7	AZIZ JANUARDI, S.H., M.Si.	49	Laki-Laki	S2	20	Rp. 4.360.000	Penata, III/c	Kawin	4	
8	FAISAL, S.Pd., M.Pd.	56	Laki-Laki	S2	30	Rp. 4.900.000	Penata, IV/b	Kawin	2	
9	Drs. IJANG KURNIA, M.Pd	54	Laki-Laki	S2	25	Rp. 5.200.000	Pembina Tk 1, IV/b	Kawin	4	
10	IWAN SUPARDI, S.Pd., M.Pd	53	Laki-Laki	S2	25	Rp. 5.000.000	Pembina Tk 1, IV/b	Kawin	4	
11	M. YATIM, S.Pd., M.Pd.	57	Laki-Laki	S2	30	Rp. 4.900.000	Pembina Tk 1, IV/b	Kawin	3	
12	SUHAILI, S.Pd.Ekop., M.Pd	59	Laki-Laki	S2	34	Rp. 5.000.000	Pembina Tk1, IV/b	Kawin	4	
13	AGUS ARIZAL, S.H., M.Pd	41	Laki-Laki	S2	17	Rp. 5.000.000	Penata Tk 1, III/d	Kawin	4	82153607991
14	ARSYAD, S.Pd., M.M	54	Laki-Laki	S2	18	Rp. 5.300.000	Pembina Tk 1, IV/a	Kawin	4	
15	PARWAN, S.Tr.Ak.	24	Laki-Laki	S1	1	Rp. 2.100.000	Penata Muda, III/a	belum Kawin	0	85246696233
16	H. MUZANNI, S.Pd.	58	Laki-Laki	S1	31	Rp. 4.700.000	Penata, IV/a	Kawin	2	
17	Ir. HASBIANNOOR	57	Laki-Laki	S1	1	Rp. 5.800.000	Pembina, IV/a	Kawin	4	85650829941
18	ERIN RUSDIANA,S.AP., M.Pd	44	Perempuan	S2	22	Rp. 3.600.000	Penata, III/c	belum Kawin	0	85245211331
19	H. SUPARSITO, S.Pd., M.Pd	51	Laki-Laki	S2	16	Rp. 4.000.000	Pembina, IV/a	Kawin	5	81256559507
20	A. GAFAR, S.E	46	Laki-Laki	S1	23	Rp. 4.000.000	Penata, III/c	Kawin	4	
21	NORMANSYAH, S.Pd.	58	Laki-Laki	S1	31	Rp. 4.300.000	Pembina, IV/a	Kawin	4	
22	FAJAR TRIPRAYOGA, S.E., M.Si.	37	Laki-Laki	S2	12	Rp. 4.000.000	Penata, III/c	Kawin	4	
23	Dr. MURIADI, S.Kom., M.AP., MMG	46	Laki-Laki	S3	16	Rp. 5.370.000	Penata Tk 1, III/d	Kawin	2	

24	ALDINI, S.S.	37	perempuan	S1	11	Rp. 3.527.000	Penata, III/c	Kawin	3	
25	SRI KURNIAWATI, S.Sn.	25	Perempuan	S1	1	Rp. 2.579.400	Penata Muda, III/a	Kawin	1	89656448580
26	Dr. NASRULLAH, S.Ag., M.Hum	47	Laki-Laki	S3	16	Rp. 5.350.000	Penata Tk 1, III/d	Kawin	3	
27	Dr. SERLI, S.Pd.I, M.Ag.	43	Perempuan	S3	16	Rp. 4.300.000	Penata Tk 1, III/d	Kawin	3	
28	MUQARROBIEN, S.Kom.	35	Laki-Laki	S1	9	Rp. 4.064.000	Penata, III/c	Kawin	2	
29	FERY HANDAYANI, S.Pd.SD.	40	Laki-Laki	S1	11	Rp. 4.000.000	Penata Muda Tk 1, III/b	Kawin	2	
30	RIA ISMAWATI, S.Kom.	38	Perempuan	S1	9	Rp. 3.870.000	Penata, III/c	Kawin	2	
31	FITRIANI, S.Pd.SD	38	Perempuan	S1	12	Rp. 3.238.300	Penata Muda Tk 1, III/b	Kawin	0	81345792193
32	NUR INDAH SARI, S.Tr.Ak.	24	Perempuan	S1	1	Rp. 2.300.000	Penata Muda, III/a	Kawin	1	81250395671
33	MAHJUDIN, S.E.	47	Laki-Laki	S1	18	Rp. 3.978.000	Penata, III/c	Kawin	0	81522796952
34	ZULPIAN	41	Laki-Laki	SMA	16	Rp. 4.039.400	Penata Muda Tk 1, III/b	Kawin	2	
35	HENDRA	41	Laki-Laki	SMA	18	Rp. 4.000.000	Penata Muda, III/a	Kawin	2	
36	SYAMSUL HIDAYAT	51	Laki-Laki	SMA	26	Rp. 3.900.000	Pengatur Tk 1, II/d	Kawin	5	85245216256
37	WAWAN ELBAR MUDA	37	Laki-Laki	SMA	17	Rp. 2.900.000	Pengatur Muda Tk 1, II/b	Kawin	3	
38	JUMIATI	52	Perempuan	SMA	24	Rp. 4.383.000	Penata Muda Tk 1, III/b	Kawin	4	
39	IDA NURHAYATI	38	Perempuan	SMA	17	Rp. 3.560.000	Pengatur, II/d	Kawin	4	82157749951
40	ANDRIANI	45	Laki-Laki	SMA	16	Rp. 2.700.000	Pengatur, II/b	Kawin	2	
41	KADARISMAN	56	Laki-Laki	SMA	36	Rp. 3.300.000	Pengatur Muda, II/a	Kawin	5	85388281986
42	ALFIAN, S.Pd	52	Laki-Laki	S1	15	Rp. 3.300.000	Pembina, III/b	Kawin	2	
43	SLAMET PRIYANTO	55	Laki-Laki	SMA	13	Rp. 3.530.000	Penata Muda Tk 1, III/b	Kawin	3	
44	ASWANDI	50	Laki-Laki	SMA	22	Rp. 3.100.000	Pengatur, II/c	Kawin	2	
45	SAMSULRIZAL	45	Laki-Laki	SMA	16	Rp. 3.000.000	Pengatur Tk 1, II/d	Kawin	3	
46	SUZENTRI, S.A.P.	48	Perempuan	S1	17	Rp. 3.730.000	Penata Muda Tk1, III/b	Kawin	3	
47	NELLY S., S.Pd.SD.	37	Perempuan	S1	14	Rp. 3.735.000	Penata Muda, III/a	Kawin	3	
48	INDERA TABRANI	54	Laki-Laki	SMA	30	Rp. 4.000.000	Penata Muda Tk 1, III/b	Kawin	1	85347609729
49	RINI SISWATI, S.H	40	Perempuan	S1	14	Rp. 4.200.000	Penata, III/a	Kawin	1	
50	SULIANUS	43	Laki-Laki	SMA	11	Rp. 2.650.000	Pengatur Tk 1,II/d	Kawin	4	

51	AMININ, S.Pd	37	Laki-Laki	S1	12	Rp. 4.730.000	Penata, III/c	Kawin	5	
52	NURMIATI, S.Pd.	41	Perempuan	S1	12	Rp. 5.000.000	Penata, III/c	Kawin	3	
53	H. MUFIZAR, S.H., M.Si	56	Laki-Laki	S2	26	Rp. 5.940.400	Pembina, IV/a	Kawin	4	
54	IHSAN, A.Md.	55	Laki-Laki	D3	25	Rp. 3.500.000	Penata, III/c	Kawin	4	81345167281
55	ANGGA MASYUDI, S.Kom.	33	Laki-Laki	S1	6	Rp. 3.300.000	Penata Muda, III/a	Kawin	2	
56	SUHERLAN	56	Laki-Laki	SMA	27	Rp. 4.430.000	Penata Muda Tk 1, III/b	Kawin	4	
57	WAFIDAH	50	Perempuan	SMA	24	Rp. 4.300.000	Penata Muda Tk 1, III/b	Kawin	1	85252564211
58	NURHYATI	53	Perempuan	SMA	23	Rp. 4.270.000	Penata Muda Tk 1, III/b	Kawin	3	

## Lampiran 2

## Tabel Jawaban Responden

## A. Komitmen Organiasional

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total	Rata-Rata
1	4	4	1	5	3	5	3	4	4	1	34	3,40
2	4	1	5	4	3	4	4	4	1	5	35	3,50
3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	2	37	3,70
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	4,90
5	5	4	3	5	3	4	5	4	4	3	40	4,00
6	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47	4,70
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00
8	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	44	4,40
9	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47	4,70
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00
11	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48	4,80
12	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48	4,80
13	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	4,90
14	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	4,90
15	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45	4,50
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00
17	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	45	4,50
18	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48	4,80
19	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	47	4,70
20	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	47	4,70
21	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	46	4,60
22	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42	4,20
23	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	44	4,40
24	4	4	5	2	5	4	4	4	4	5	41	4,10
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00
26	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	44	4,40
27	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45	4,50
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00
30	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	46	4,60
31	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	45	4,50
32	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	44	4,40
33	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	4,90
34	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	47	4,70
35	4	5	5	5	2	5	4	4	5	5	44	4,40
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00
37	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48	4,80
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00
39	4	4	5	2	5	4	4	4	4	5	41	4,10
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00
41	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	44	4,40
42	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45	4,50
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00
45	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	46	4,60
46	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	45	4,50
47	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	44	4,40
48	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	4,90
49	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	47	4,70
50	4	5	5	5	2	5	4	4	5	5	44	4,40
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00
52	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48	4,80
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00
55	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	46	4,60
56	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	45	4,50
57	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	44	4,40
58	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	4,90
Total	264	268	267	275	265	275	261	271	268	267		





## Lampiran 3

## Komitmen Organisasional (X)

Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X_RATA_R ATA
X1.1	Pearson Correlation	1	,216	,062	,345**	,316*	,180	,859**	,479**	,216	,062	,580**
	Sig. (2- tailed)		,104	,644	,008	,016	,176	,000	,000	,104	,644	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.2	Pearson Correlation	,216	1	,008	,341**	,331*	,314*	,184	,541**	1,000**	,008	,652**
	Sig. (2- tailed)	,104		,955	,009	,011	,016	,168	,000	0,000	,955	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.3	Pearson Correlation	,062	,008	1	-,085	,173	-,039	,145	-,060	,008	1,000**	,553**
	Sig. (2- tailed)	,644	,955		,525	,193	,769	,277	,657	,955	0,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.4	Pearson Correlation	,345**	,341**	-,085	1	-,090	,506**	,266*	,354**	,341**	-,085	,424**
	Sig. (2- tailed)	,008	,009	,525		,500	,000	,044	,006	,009	,525	,001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.5	Pearson Correlation	,316*	,331*	,173	-,090	1	,028	,307*	,484**	,331*	,173	,548**
	Sig. (2- tailed)	,016	,011	,193	,500		,833	,019	,000	,011	,193	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.6	Pearson Correlation	,180	,314*	-,039	,506**	,028	1	,244	,427**	,314*	-,039	,419**
	Sig. (2- tailed)	,176	,016	,769	,000	,833		,065	,001	,016	,769	,001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.7	Pearson Correlation	,859**	,184	,145	,266*	,307*	,244	1	,423**	,184	,145	,599**
	Sig. (2- tailed)	,000	,168	,277	,044	,019	,065		,001	,168	,277	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.8	Pearson Correlation	,479**	,541**	-,060	,354**	,484**	,427**	,423**	1	,541**	-,060	,629**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,657	,006	,000	,001	,001		,000	,657	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.9	Pearson Correlation	,216	1,000**	,008	,341**	,331*	,314*	,184	,541**	1	,008	,652**
	Sig. (2- tailed)	,104	0,000	,955	,009	,011	,016	,168	,000		,955	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.10	Pearson Correlation	,062	,008	1,000**	-,085	,173	-,039	,145	-,060	,008	1	,553**
	Sig. (2- tailed)	,644	,955	0,000	,525	,193	,769	,277	,657	,955		,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X_RATA_R ATA	Pearson Correlation	,580**	,652**	,553**	,424**	,548**	,419**	,599**	,629**	,652**	,553**	1
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Etos Kerja Tidak Valid (Y)

		Correlations																														Y_RATA_RATA								
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	Y1.16	Y1.17	Y1.18	Y1.19	Y1.20	Y1.21	Y1.22	Y1.23	Y1.24	Y1.25	Y1.26	Y1.27	Y1.28	Y1.29	Y1.30	Y1.31	Y1.32	Y1.33	Y1.34	Y1.35				
Y1.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1	.120	.274	.181	.528	.237	.274	.383	.199	.523	.091	.212	.202	.212	.202	.175	.209	.062	.212	.202	.175	.209	.062	.212	.892	.163	.296	.145	-.021	.502	.232	.258	.317	.282	.553	.522	.000		
Y1.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.369	1	0.000	.289	.141	.592	.324	.286	.449	.062	.219	.165	.287	.165	.287	.210	.285	.108	.165	.287	.210	.285	.108	.165	.199	.818	.071	.347	-.051	.160	.516	.195	.268	.254	.049	.502	.000		
Y1.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.037	1.000	1	.220	.073	.039	-.068	.223	.150	.500	.248	-.259	.111	-.259	.111	.156	.197	-.122	-.259	.111	.156	.197	-.122	-.259	.269	.051	.900	.125	.351	.118	.029	-.054	.261	.260	.367	.352	.007		
Y1.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.175	.028	.097	1	.334	.401	.130	.120	.263	.180	.038	-.013	.075	-.013	.075	.141	.167	-.030	-.013	.075	.141	.167	-.030	-.013	.143	.268	.185	.685	.040	.269	.234	-.033	.106	.326	.119	.355	.006		
Y1.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.000	.291	.587	.010	1	.259	.072	.247	.262	.158	.162	.118	.149	.118	.149	.070	.225	.185	.118	.149	.070	.225	.185	.118	.480	.055	.147	.246	-.075	.861	.076	-.080	.190	.220	.166	.387	.003		
Y1.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.074	.000	.770	.002	.050	1	.388	.382	.411	.191	.153	.166	.348	.166	.348	.224	.314	.080	.166	.348	.224	.314	.080	.166	.193	.418	.077	.154	-.104	.131	.696	.096	.321	.366	.115	.517	.000		
Y1.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.037	.013	.613	.330	.592	.003	1	.345	.152	.136	.015	.484	.169	.484	.169	-.036	.029	.057	.484	.169	-.036	.029	.057	.484	.174	.248	-.069	-.115	.121	-.062	.100	.791	.248	.157	.047	.348	.007		
Y1.8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.003	.024	.092	.371	.062	.003	.008	1	.493	.328	.342	.428	.814	.428	.814	.434	.188	.207	.428	.814	.434	.188	.207	.428	.305	.343	.249	.097	-.001	.227	.409	.347	.912	.536	.355	.789	.000		
Y1.9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.134	.000	.260	.046	.047	.001	.254	.000	1	.323	.283	.193	.365	.193	.365	.569	.271	.031	.193	.365	.569	.271	.031	.193	.288	.210	.218	.325	.025	.285	.300	-.002	.459	.778	.311	.622	.009		
Y1.10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.000	.645	.000	.177	.235	.151	.310	.012	.013	1	.029	.089	.182	.089	.182	.330	.462	-.025	.089	.182	.330	.462	-.025	.089	.523	.128	.308	.054	.148	.224	.190	.166	.387	.475	.818	.530	.000		
Y1.11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.498	.099	.061	.776	.225	.250	.911	.009	.031	.830	1	-.018	.433	-.018	.433	.318	.224	.344	-.018	.433	.318	.224	.344	-.018	.080	.241	.257	.024	-.066	.091	.109	.045	.300	.201	-.036	.412	.001		
Y1.12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.110	.217	.050	.925	.376	.212	.000	.001	.147	.505	.891	1	.432	1.000	.432	.214	.007	.206	1.000	.432	.214	.007	.206	1.000	.171	.249	-.210	-.040	-.024	.098	.209	.601	.367	.157	.127	.472	.000		
Y1.13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.129	.029	.405	.576	.265	.007	.205	.000	.005	.170	.001	.001	1	.432	1.000	.662	.453	.213	.432	1.000	.662	.453	.213	.432	.163	.390	.161	.030	.035	.129	.412	.279	.735	.324	.268	.778	.000		
Y1.14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.110	.217	.050	.925	.376	.212	.000	.001	.147	.505	.891	1	.432	1.000	.432	.214	.007	.206	1.000	.432	.214	.007	.206	1.000	.171	.249	-.210	-.040	-.024	.098	.209	.601	.367	.157	.127	.472	.000		
Y1.15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.129	.029	.405	.576	.265	.007	.205	.000	.005	.170	.001	.001	1	.432	1.000	.662	.453	.213	.432	1.000	.662	.453	.213	.432	.163	.390	.161	.030	.035	.129	.412	.279	.735	.324	.268	.778	.000		
Y1.16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.175	.210	.156	.141	.070	.224	-.036	.434	.569	.330	.318	.214	.662	1	.662	.013	.214	.662	1.000	.662	.013	.214	.662	1.000	.565	.013	.214	.137	.347	.152	.115	.196	.093	.317	.116	.402	.583	.389	.673
Y1.17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.116	.030	.138	.209	.089	.016	.827	.157	.039	.000	.092	.956	.000	.956	.000	1	-.124	.007	.453	.565	1.000	-.124	.007	.453	.565	.084	.029	.062	.504	.144	.116	.051	.720	.169	.133	.000	.000		



## Etos Kerja Valid (Y)

		Correlations																																			Y_RATA_R ATA	
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	Y1.16	Y1.17	Y1.19	Y1.20	Y1.21	Y1.22	Y1.24	Y1.25	Y1.26	Y1.27	Y1.28	Y1.30	Y1.31	Y1.32	Y1.33	Y1.34	Y1.35					
Y1.1	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1	.120	.274	.181	.528	.237	.274	.383	.199	.523	.091	.212	.202	.212	.202	.175	.209	.212	.202	.175	.209	.212	.202	.175	.209	.212	.892	.163	.296	.145	.502	.232	.258	.317	.282	.553	.534
Y1.2	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.120	1	0.000	.289	.141	.592	.324	.296	.449	.062	.219	.165	.287	.165	.287	.210	.285	.165	.287	.210	.285	.165	.287	.210	.285	.165	.199	.818	.071	.347	.160	.516	.195	.268	.254	.049	.511
Y1.3	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.274	0.000	1	.220	.073	.039	-.068	.223	.150	.500	.248	-.259	.111	-.259	.111	.156	.197	-.259	.111	.156	.197	-.259	.269	.051	.900	.125	.118	.029	-.054	.261	.260	.367	.350	.007	.007	.007	.007
Y1.4	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.181	.289	.220	1	.334	.401	.130	.120	.263	.180	.038	-.013	.075	-.013	.075	.141	.167	-.013	.075	.141	.167	-.013	.143	.268	.185	.685	.269	.234	-.033	.106	.326	.119	.366	.005	.005	.005	
Y1.5	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.037	.289	.097	.334	1	.259	.072	.247	.262	.158	.162	.118	.149	.118	.149	.070	.225	.118	.149	.070	.225	.118	.149	.070	.225	.118	.480	.055	.147	.246	.861	.076	-.080	.190	.220	.166	.386
Y1.6	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.037	.000	1	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y1.7	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.274	.324	-.068	.130	.072	.388	1	.345	.152	.342	.428	.814	.428	.814	.434	.188	.428	.814	.434	.188	.428	.814	.434	.188	.428	.814	.305	.343	.249	.097	.227	.409	.347	.912	.536	.355	.794
Y1.8	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.037	.013	.613	.330	.592	.003	.008	.008	.254	.310	.911	.000	.205	.000	.205	.788	.827	.000	.205	.788	.827	.000	.191	.060	.605	.391	.645	.457	.000	.061	.239	.726	.008	.008	.008	.008	
Y1.9	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.199	.449	.150	.263	.262	.411	.152	.493	1	.323	.283	.193	.365	.193	.365	.569	.271	.193	.365	.569	.271	.193	.365	.569	.271	.193	.285	.210	.218	.325	.285	.300	-.002	.459	.778	.311	.835
Y1.10	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.134	.000	.260	.046	.047	.001	.254	.000	.013	.031	.147	.005	.147	.005	.000	.039	.147	.005	.000	.039	.147	.005	.000	.039	.147	.005	.000	.039	.147	.005	.000	.039	.147	.005	.000	.039	.147
Y1.11	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.091	.219	.248	.038	.162	.153	.015	.342	.283	.029	1	-.018	.433	-.018	.433	.318	.224	-.018	.433	.318	.224	-.018	.080	.241	.257	.024	.091	.109	.045	.300	.201	-.036	.394	.002	.002	.002	.002
Y1.12	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.212	.165	-.259	-.013	.118	.166	.484	.428	.193	.089	-.018	1	.432	1.000	.432	.214	.007	1.000	.432	.214	.007	1.000	.171	.249	-.210	-.040	.098	.209	.601	.367	.157	.127	.470	.000	.000	.000	.000
Y1.13	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.129	.029	.405	.576	.265	.007	.205	.000	.005	.170	.001	.001	1	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.221	.002	.226	.823	.333	.001	.034	.000	.013	.042	.000	.000	.000	
Y1.14	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.212	.165	-.259	-.013	.118	.166	.484	.428	.193	.089	-.018	1.000	.432	1	.432	.214	.007	1.000	.432	.214	.007	1.000	.171	.249	-.210	-.040	.098	.209	.601	.367	.157	.127	.470	.000	.000	.000	.000
Y1.15	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.202	.287	.111	.075	.149	.348	.169	.814	.365	.182	.433	.432	1.000	.432	1	.662	.453	.432	1.000	.662	.453	.432	1.000	.662	.453	.432	.163	.390	.161	.030	.129	.412	.279	.735	.324	.268	.778
Y1.16	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.175	.210	.156	.141	.070	.224	-.036	.434	.569	.330	.318	.214	.662	.214	.662	1	.565	.214	.662	1.000	.565	.214	.137	.347	.152	.115	.093	.317	.116	.402	.583	.389	.676	.000	.000	.000	.000
Y1.17	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.209	.285	.197	.167	.225	.314	.029	.188	.271	.462	.224	.007	.453	.007	.453	.565	1	.007	.453	.565	1.000	.007	.229	.287	.247	.089	.209	.257	.048	.183	.200	.549	.553	.000	.000	.000	.000
Y1.19	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.212	.165	-.259	-.013	.118	.166	.484	.428	.193	.089	-.018	1.000	.432	1.000	.432	.214	.007	1	.432	.214	.007	1.000	.171	.249	-.210	-.040	.098	.209	.601	.367	.157	.127	.470	.000	.000	.000	.000

Y1.20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.202	.287	.111	.075	.149	.348*	.169	.814*	.365*	.182	.433*	.432*	1.000**	.432*	1.000**	.662**	.453*	.432*	1	.662**	.453*	.432*	.163	.390**	.161	.030	.129	.412**	.279	.735**	.324	.268	.778**
Y1.21	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.175	.210	.156	.141	.070	.224	-.036	.434**	.569**	.330*	.318*	.214	.662**	.214	.662**	1.000**	.565**	.214	.662**	1	.565**	.214	.137	.347**	.152	.115	.093	.317*	.116	.402**	.583**	.389**	.876**
Y1.22	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.209	.285	.197	.167	.225	.314*	.029	.188	.271*	.462*	.224	.007	.453*	.007	.453*	.565*	1.000**	.007	.453*	.565*	1	.007	.229	.287	.247	.089	.209	.257	.048	.183	.200	.549**	.553*
Y1.24	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.212	.165	-.259*	-.013	.118	.166	.484**	.428**	.193	.089	-.018	1.000**	.432*	1.000**	.432*	.214	.007	1.000**	.432*	.214	.007	1	.171	.249	-.210	-.040	.098	.209	.601**	.367**	.157	.127	.470**
Y1.25	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.892**	.199	.269*	.143	.480**	.193	.174	.305	.288*	.523**	.080	.171	.163	.171	.163	.137	.229	.171	.163	.137	.229	.171	1	.123	.299*	.235	.617**	.303*	.213	.387**	.283*	.606**	.526**
Y1.26	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.163	.818**	.051	.268*	.055	.418**	.248	.343**	.210	.128	.241	.249	.390**	.249	.390**	.347**	.287	.249	.390**	.347**	.287	.249	.123	1	.046	.234	.078	.539**	.380**	.314	.237	.112	.547**
Y1.27	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.296*	.071	.900**	.185	.147	.077	-.069	.249	.218	.308*	.257	-.210	.161	-.210	.161	.152	.247	-.210	.161	.152	.247	-.210	.299*	.046	1	.159	.133	.031	-.095	.231	.166	.352**	.371**
Y1.28	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.145	.347**	.125	.685**	.246	.154	-.115	.097	.325*	.054	.024	-.040	.030	-.040	.030	.115	.089	-.040	.030	.115	.089	-.040	.235	.234	.159	1	.353**	.370**	-.060	.086	.165	.090	.297*
Y1.30	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.502**	.160	.118	.269*	.861**	.131	-.062	.227	.285*	.224	.091	.098	.129	.098	.129	.093	.209	.098	.129	.093	.209	.098	.617**	.078	.133	.353**	1	.232	-.041	.317*	.282*	.284	.407*
Y1.31	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.232	.516**	.029	.234	.076	.696**	.100	.409**	.300*	.190	.109	.209	.412**	.209	.412**	.317*	.257	.209	.412**	.317*	.257	.209	.303	.539**	.031	.370**	.232	1	.195	.462**	.344**	.291	.564**
Y1.32	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.258	.195	-.054	-.033	-.080	.096	.791**	.347**	-.002	.166	.045	.601**	.279*	.601**	.279*	.116	.048	.601**	.279*	.116	.048	.601**	.213	.380**	-.095	-.060	-.041	.195	1	.326*	.055	.117	.387**
Y1.33	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.317*	.268	.261*	.106	.190	.321*	.248	.912**	.459**	.387**	.300*	.367**	.735**	.367**	.735**	.402*	.183	.367**	.735**	.402*	.183	.367**	.387**	.314	.231	.086	.317*	.462*	.326	1	.608**	.455**	.763**
Y1.34	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.282*	.254	.260	.326*	.220	.366**	.157	.536**	.778**	.475**	.201	.157	.324*	.157	.324*	.583**	.200	.157	.324*	.583**	.200	.157	.283	.237	.166	.165	.282*	.344**	.055	.608**	1	.477**	.633**
Y1.35	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.553**	.049	.367**	.119	.166	.115	.047	.355*	.311*	.818**	-.036	.127	.268*	.127	.268*	.389**	.549**	.127	.268*	.389**	.549**	.127	.606**	.112	.352**	.090	.284	.291*	.117	.455**	.477**	1	.572**
Y_RATA	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.534**	.511**	.350**	.366**	.386**	.534**	.347**	.794**	.835**	.538**	.394**	.470**	.778**	.470**	.778**	.676**	.553**	.470**	.778**	.676**	.553**	.470**	.526**	.547**	.371**	.297	.407**	.564**	.387**	.763**	.633**	.572**	1

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Lampiran 4

### Uji Reliabilitas X

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,736	10

### Uji Reliabilitas Y

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,920	32

### Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,29275158
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,104
	Negative	-,098
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.186 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

**Lampiran 5**

REGRESI LINIER SEDERHANA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,634	,487		3,357	,001
	KOMITMEN ORGANISASI	,636	,105	,629	6,061	,000

a. Dependent Variable: ETOS KERJA  
KOEKSIEN KORELASI DAN DEERMINASI

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629 <sup>a</sup>	,396	,385	,29535

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI

UJI F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,204	1	3,204	36,734	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4,885	56	,087		
	Total	8,090	57			

a. Dependent Variable: ETOS KERJA

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI