

**PENGARUH STRES KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL**

KOTA PONTIANAK

SKRIPSI

OLEH :

FEBBY FEBRIYANTI

NIM. 181310309



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

2021

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan memanjatkan puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, karena atas kehendak dan bantuanNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak ”. Tidak lupa shalawat serta salam dihaturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang menjadi panutan setiap umat manusia dalam menempuh dan meraih kebahagiaan dunia dan akhirat. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi S-1 pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak. Selama proses penelitian dan penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, S.T, M.Eng selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, S.E, M.M, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Devi Yasmin, S.E, M.M, selaku Dosen Pembimbing Utama, yang telah memberikan saran dan bimbingan sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan

4. Bapak Irfan Mahdi, S.E, M.M, selaku Dosen Pembimbing Kedua, yang telah memberikan bimbingan, petunjuk, serta nasehat yang sangat berharga dalam penulisan skripsi ini dari awal sampai akhir.
5. Ibu Fanny Fonnyanita, SH, selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian serta pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak yang telah memberikan izin serta turut membantu dalam penelitian ini.
6. Orang tua tercinta, Bapak Achmad Fauzi dan ibu Nurhayati Karmita, adek serta saudara penulis yang selalu memberikan dukungan baik material maupun doa.
7. Sahabat dan teman seperjuangan : Siti Rahmahwati, Defisa dan Iklimawati, serta teman-teman yang tiada henti memberi perhatian, dukungan dan motivasi kepada penulis.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan dapat dijadikan referensi demi pengembangan ke arah yang lebih baik. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan rida-Nya kepada kita semua.

Pontianak, 21 Maret 2022

Penulis,

Febby Febriyanti

NIM. 181310309

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan etos kerja terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak dengan sampel sebanyak 51 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Analisis yang dilakukan adalah analisis regresi linier berganda, korelasi berganda (R), koefisien determinasi (R^2), uji simultan (Uji-F), dan uji parsial (Uji t).

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan $Y = 3,654 - 0,281 X_1 + 0,363 X_2$. Hasil Koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,596 yang berarti terdapat hubungan yang cukup antara Stres Kerja (X_1) dan Etos Kerja (X_2) terhadap Komitmen Organisasional (Y). Hasil koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,355 yang berarti pengaruh stres kerja dan etos kerja terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak adalah sebesar 35,5% dan sisanya sebesar 64,5% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini. Nilai F hitung $13,188 > F$ tabel 3,19 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Stres Kerja (X_1) dan Etos Kerja (X_2) secara simultan terhadap Komitmen Organisasional (Y). Nilai t hitung variabel stres kerja (X_1) sebesar $-3,497 < t$ tabel $-0,67953$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Stres Kerja (X_1) secara parsial terhadap Komitmen Organisasional (Y) dan nilai t hitung variabel etos kerja (X_2) sebesar $3,674 > t$ tabel $0,67953$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Etos Kerja (X_2) secara parsial terhadap Komitmen Organisasional (Y).

Kata kunci: Stres Kerja, Etos 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.....	11
C. Pembatasan Masalah.....	12
D. Tujuan Penelitian.....	13
E. Manfaat Penelitian.....	13
F. Kerangka Pemikiran.....	13
G. Metode Penelitian.....	16
BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Sumber Daya Manusia.....	30
B. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	30
C. Stres Kerja.....	31
D. Etos Kerja.....	34
E. Komitmen Organisasional.....	36
BAB III. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Profil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.....	39
B. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas Karyawan.....	47
C. Hari dan Jam Kerja	54
BAB IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Responden.....	55
B. Uji Instrumen Penelitian	
1. Uji Validitas.....	60
2. Uji reliabilitas.....	64
C. Uji Normalitas.....	64
D. Uji Linieritas.....	65
E. Uji Multikolinieritas.....	66
F. Analisis Regresi Linier Berganda.....	67
G. Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R).....	68
H. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	68
I. Uji Simultan (Uji-F).....	69
J. Uji Parsial (Uji t).....	69

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan.....	71
B. Saran.....	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Penduduk di Kota Pontianak.....	3
Tabel 1.2 Jumlah Penerbitan E-Ktp.....	4
Tabel 1.3 Jumlah Pembuatan KK.....	5
Tabel 1.4 Jumlah Pegawai Menurut Bidang.....	6
Tabel 1.5 Tingkat Absensi Tahun 2019-2021.....	7
Tabel 1.6 Jumlah Pelanggaran.....	9
Tabel 1.7 Nilai Rata-rata Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2019-2021.....	10
Tabel 1.8 Preferensi Jawaban Responden.....	21
Tabel 1.9 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	25
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	55
Tabel 4.2 Usia Responden.....	56
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	56
Tabel 4.4 Bidang Kerja Responden.....	57
Tabel 4.5 Golongan/Ruang Responden.....	58
Tabel 4.6 Masa Kerja Responden.....	58
Tabel 4.7 Penghasilan Rata-rata Responden.....	59
Tabel 4.8 Status Perkawinan Responden.....	59
Tabel 4.9 Jumlah Tanggungan Responden.....	60
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1).....	60
Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X2).....	62
Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y).....	63
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas.....	64
Tabel 4.14 Uji Normalitas.....	64
Tabel 4.15 Uji Linieritas Variabel Stres Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (Y)	65
Tabel 4.16 Uji Linieritas Variabel Etos Kerja (X2)..... dan Komitmen Organisasional (Y)	66

Tabel 4.17 Uji Multikolinieritas.....	66
Tabel 4.18 Analisis Regresi Linier Berganda.....	67
Tabel 4.19 Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Determinasi (R^2).....	68
Tabel 4.20 Uji Simultan (Uji F).....	69
Tabel 4.21 Uji Parsial (Uji t).....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	16
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	75
Lampiran 2 Data Responden.....	82
Lampiran 3 Tabulasi Kuesioner.....	84
Lampiran 4 Uji Validitas	92
Lampiran 5 Uji Reliabilitas	101
Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik.....	102
Lampiran 7 Regresi linier Berganda.....	103
Lampiran 8 Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R).....	103
Lampiran 9 Uji Simultan (Uji F) dan Uji Parsial (Uji t).....	104

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemerintah merupakan suatu entitas yang memiliki fungsi dan tujuan memberikan layanan publik kepada kelompok masyarakat dengan menjalankan peran sebagai organisasi publik non profit. Pelayanan publik didasarkan atas fungsi, peran, kewajiban dan tujuan dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat akan barang dan jasa yang memiliki karakteristik sebagai barang publik. Memberikan pelayanan merupakan tugas utama dalam penyelenggaraan pemerintahan yang sering terlupakan akibat permasalahan yang dihadapi pemerintah yang semakin rumit dan kompleks. Menurut Undang – undang No 25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik diketahui bahwa pelayanan publik adalah kegiatan/rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggaraan pelayanan publik.

Untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, instansi pemerintah harus memiliki sumber daya manusia yang baik, karena keberhasilan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran setiap pegawainya. Pegawai bukan semata sebagai objek dalam mencapai tujuan suatu organisasi tetapi lebih kepada subjek atau pelaku dalam sebuah organisasi. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali

yang selalu berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi, serta memiliki pikiran, perasaan dan keinginan yang mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan yang dijalankannya.

Menurut UU No. 24 Tahun 2013, data kependudukan terdiri atas data perseorangan dan/atau data agregat penduduk. Data kependudukan yang digunakan untuk semua keperluan adalah data kependudukan dari Kementerian yang bertanggung jawab dalam urusan pemerintahan dalam negeri, antara lain untuk pemanfaatan :

1. Pelayanan publik.
2. Perencanaan pembangunan.
3. Alokasi anggaran.
4. Pembangunan demokrasi, dan
5. Penegakan hukum dan pencegahan kriminal.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak merupakan instansi yang secara garis koordinasi berada di bawah Kementerian Dalam Negeri, yang tujuan dan fungsinya melaksanakan anggaran rumah tangga daerah dalam menyelenggarakan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.

Adapun jenis pelayanan yang termasuk dalam fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak antara lain sebagai berikut:

1. Penyiapan bahan penyusunan peraturan pendaftaran penduduk, pencatatan sipil dalam hal sistem prosedur dan mekanisme pelayanan.

2. Penyerapan dan pelaksanaan administrasi kependudukan yang meliputi: pencatatan, pendaftaran dan penerbitan kartu keluarga, kartu tanda penduduk dan mutasi penduduk.
3. Pembinaan dan penyelenggaraan administrasi pencatatan sipil yang meliputi: perkawinan dan perceraian serta pendaftaran dan penerbitan akta kelahiran, akta kematian, akta perkawinan, akta perceraian, akta pengangkatan dan pengesahan anak.
4. Pembinaan dan koordinasi pengolahan dan penyimpanan data penduduk, pencatatan kelahiran, kematian, perkawinan dan perceraian.
5. Penyiapan penyusunan program pendataan dan penyuluhan kependudukan.
6. Penyiapan penyusunan program dan kebijakan serta pengendalian operasional di bidang kependudukan dan pencatatan sipil.

Pada tabel berikut dapat dilihat mengenai jumlah penduduk di Kota Pontianak pada Tahun 2019-2021.

Tabel 1.1
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak
Jumlah Penduduk Kota Pontianak
Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Penduduk	Naik/Turun (%)
2019	669.169	-
2020	671.598	0,36
2021	672.727	0,17

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa Kota Pontianak mengalami pertumbuhan jumlah penduduk setiap tahun. Pada Tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 0,36% dan pada Tahun 2021 meningkat kembali sebesar 0,17%. Salah satu pelayanan yang dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak adalah menerbitkan e-KTP. Jumlah pegawai menurut bidang di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Pontianak
Jumlah Pegawai Menurut Bidang
Tahun 2019-2021

No	Bidang	PNS	Non PNS	Jumlah
1	Kepala Dinas	1		1
2	Sekretaris	1		1
3	Subbag Perencanaan dan Keuangan	7		7
4	Subbag Umum dan Kepegawaian	10		10
5	Bidang Pelayanan Pendaftaran Kependudukan	10		10
6	Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	12		12
7	Bidang Peng Informasi Adminduk dan Pemanfaatan Data	10		10
8	Petugas Pramubakti dan Kebersihan Bangunan Pemerintah		4	4
9	Pengemudi/Supir		1	1
10	Penjaga Malam		2	2
11	<i>Front Office</i>		10	10
12	Operator		5	5
13	Satpam		2	2
Jumlah		51	24	75

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa sebagian besar PNS bekerja di Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil sebesar 23,53 %, dan sebagian besar Non PNS bekerja di bagian *Front Office* sebesar 41,67 %. Data jumlah penerbitan e-KTP di Kota Pontianak pada Tahun 2019-2021 dapat dilihat pada Tabel 1.3 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pontianak
Jumlah penerbitan e-KTP
Tahun 2019-2021

No	E-KTP	Tahun		
		2019	2020	2021
1	Wajib e-KTP	482.76 8	486.56 6	487.57 2
2	KTP yang sudah diterbitkan	13.66 5	40.85 9	45.99 6
3	Masih dalam proses	12.67 7	34.38 9	39.88 8
4	Belum mengurus	456.42 6	411.31 8	401.68 8

Sumber : Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pontianak,2022

Berdasarkan Tabel 1.3 diketahui bahwa jumlah penduduk yang wajib e-KTP pada Tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 0,79 % dan pada Tahun 2021 naik lagi sebesar 0,21%. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Yani Praptanto, S.Kom selaku Kasi Pengolahan dan Penyajian Data Kependudukan diketahui bahwa setiap tahun e-KTP yang sudah diterbitkan meningkat namun tidak mencapai target yang diberikan oleh pemerintah pusat yaitu sebesar 50% dari jumlah penduduk yang wajib e-KTP. Pada Tahun 2020 jumlah e-KTP yang diterbitkan meningkat sebesar 199% dan pada Tahun 2021 meningkat sebesar 12,57%.

Dari tabel di atas juga dapat dilihat jumlah e-KTP yang masih dalam proses pada Tahun 2020 meningkat sebesar 171,27% dan pada Tahun 2021 mengalami peningkatan sebesar 15,99 %. Sedangkan jumlah penduduk yang belum mengurus e-KTP pada Tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 9,88% dan pada Tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 2,34%.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Yani Praptanto, S.Kom selaku Kasi Pengolahan dan Penyajian Data Kependudukan diketahui bahwa banyak keluhan dari masyarakat terkait e-KTP yang masih dalam proses, sedangkan blangko yang tersedia tidak mencukupi kapasitas permintaan karena kurangnya persediaan dari Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri. Selain menerbitkan e-KTP Dinas Kependudukan Kota Pontianak juga melayani pembuatan kartu keluarga. Pada tabel berikut dapat dilihat mengenai jumlah pembuatan Kartu Keluarga di Kota Pontianak Tahun 2019-2021:

Tabel 1.4
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak
Jumlah Pembuatan KK
Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Pembuatan KK	Naik/Turun (%)
2019	186.699	-
2020	195.158	4,53
2021	196.653	0,77

Sumber : Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pontianak, 2022

Berdasarkan Tabel 1.4 tersebut diketahui pembuatan KK pada Tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 4,53%, dan pada Tahun 2021 kembali mengalami peningkatan sebesar 0,77%. Dapat disimpulkan bahwa

setiap tahun jumlah pembuatan Kartu Keluarga (KK) mengalami peningkatan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Fanny Fonnyanita selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian diketahui bahwa dengan jumlah Pegawai PNS sebanyak 51 orang terbagi dalam bidang kerja masing-masing, tidak bisa melayani masyarakat sepenuhnya karena jumlahnya terbatas, sehingga beban kerjanya berlebihan dan dapat memicu stres.

Presensi yang digunakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak masih dicatat secara manual yang dilakukan 2 kali sehari pada pagi hari ketika masuk kerja serta sore hari pada saat pulang kerja. Adapun tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.5
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2019 – 2021

Tahun	Hari Kerja (HK)	Jumlah Pegawai (JP)	HK X JP	Absensi			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
				Izin	Sakit	TK		
2019	257	51	13.107	98	52	3	153	1,17
2020	251	51	12.801	105	51	23	179	1,40
2021	256	51	13.056	112	60	27	199	1,52

Sumber : Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pontianak 2022

Rumus :

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

Sumber : Hasibuan (2020 :51)

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas diketahui tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak mengalami kenaikan setiap tahun. Tingkat absensi Pada Tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 19,66%, dan pada Tahun 2021 tingkat absensi naik sebesar 8,57% dari Tahun 2020.

Menurut Sharpley et al (1996) dalam Ekawarna (2018:143): “Tingkat stres yang tinggi dapat menyebabkan beberapa konsekuensi negatif seperti absensi, kecelakaan industri, dan cedera”. Selain itu, absensi yang tinggi juga dapat disebabkan oleh rendahnya komitmen. Menurut Sopiah (2008) dalam Priansa (2020:236): “Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada organisasi”.

Menurut Tasmara (2007) dalam Busro (2017:239) :

Salah satu esensi dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Satu detik berlalu tidak mungkin dia kembali. Waktu merupakan deposito paling berharga yang dianugerahkan Allah SWT secara gratis dan merata kepada setiap manusia. Bagi mereka waktu adalah kekuatan. Mereka yang mengabaikan waktu berarti menjadi budak kelemahan.

Dalam hal ini banyaknya pegawai yang sering tidak masuk dapat menandakan rendahnya etos kerja di instansi tersebut.

Adapun jumlah pelanggaran disiplin pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak pada Tahun 2019-2021 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.6
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak
Jumlah Pelanggaran dan Sanksi
Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah pelanggaran	Sanksi	Naik/ Turun (%)
2019	2	Teguran lisan	-
2020	2	Teguran lisan	0
2021	4	Teguran lisan	100

Sumber : Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pontianak, 2021

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa jumlah pelanggaran pada Tahun 2020 sama dengan Tahun 2019, dan pada Tahun 2021 jumlah pelanggaran dan sanksi meningkat sebesar 100%. Pelanggaran yang terjadi selama 3 tahun terakhir ini masih masuk dalam pelanggaran ringan sehingga hanya diberikan sanksi berupa teguran lisan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nofriansyah (2016) terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan disiplin kerja karyawan. Artinya semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula perilaku disiplin kerja yang ditunjukkan. Selain itu disiplin kerja yang rendah juga dapat disebabkan oleh rendahnya etos kerja. Menurut Pradita (2018) diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara etos kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Sedangkan penelitian Hanan (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Adapun Nilai Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak pada Tahun 2019-2021 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.7
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak
Nilai Rata-rata Prestasi Kerja Pegawai
Tahun 2019-2021

Tahun	Nilai Prestasi	Sebutan	Naik/Turunan (%)
2019	87,78	Cukup	-
2020	85,65	Cukup	(2,43)
2021	86,40	Cukup	0,87

Sumber : Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pontianak, 2022

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, penilaian kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:

1. Sangat Baik, apabila PNS memiliki:
 - a. Nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) $\leq x \leq$ 120 (seratus dua puluh) ; dan
 - b. Menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara
2. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (sembilan puluh) $\leq x \leq$ angka 120 (seratus dua puluh);
3. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) $\leq x <$ angka 90 (sembilan puluh).

4. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) $\leq x < 70$ (tujuh puluh); dan
5. Sangat Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka < 50 (lima puluh).

Berdasarkan Tabel 1.7 di atas dapat dilihat bahwa rata-rata nilai prestasi kerja PNS di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak berfluktuasi. Pada Tahun 2020 nilai prestasi kerja mengalami penurunan sebesar 2,43% dan pada Tahun 2021 nilai prestasi kerja mengalami kenaikan sebesar 0,87%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ginanjar dan Berliana (2021) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, menurut penelitian yang dilakukan Arsad (2017) dapat diketahui bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nurmalasari (2015) diketahui bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh stres kerja dan etos kerja terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

B. Permasalahan

Permasalahan dalam penelitian ini adalah : Apakah Stres Kerja dan Etos Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak?

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasi oleh permasalahan yang berkaitan dengan Stres Kerja, Etos Kerja, dan Komitmen Organisasional. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Stres Kerja dibatasi pada dimensi sebagai berikut:

- a. Kebingungan peran (*role ambiguity*)
- b. Konflik peran (*role conflict*)
- c. Ketersediaan waktu (*time availability*)
- d. Kelebihan beban kerja (*role overload quantitative*)
- e. Pengembangan karier (*career development*)
- f. Tanggung jawab (*responsibility*)

2. Etos Kerja dibatasi pada dimensi sebagai berikut:

- a. Kerja adalah rahmat
- b. Kerja adalah amanah
- c. Kerja adalah panggilan
- d. Kerja adalah aktualisasi
- e. Kerja adalah ibadah

- f. Kerja adalah seni
- g. Kerja adalah kehormatan
- h. Kerja adalah pelayanan

3. Komitmen Organisasi dibatasi pada dimensi sebagai berikut:

- a. *Affective commitment*
- b. *Continuance commitment*
- c. *Normative commitment*

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Untuk menerapkan teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan sehingga dapat lebih memahami ilmu yang diperoleh.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan dalam rangka perumusan strategi dan penentuan kebijakan untuk memperbaiki komitmen organisasional pegawai.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan acuan dan masukan bagi rekan mahasiswa yang ingin menyusun skripsi yang berkaitan dengan Stres Kerja, Etos Kerja dan Komitmen Organisasional.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Robbins dan Coulter (2010) dalam Asih dkk (2018:1): “Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak.”

Menurut Milbourn (2006) dalam Oei (2020: 187) terdapat enam dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur stres kerja di antaranya adalah :

1. Kebingungan peran (*role ambiguity*)
2. Konflik peran (*role conflict*)
3. Ketersediaan waktu (*time availability*)
4. Kelebihan beban kerja (*role overload quantitative*)
5. Pengembangan karier (*career development*)
6. Tanggung jawab (*responsibility*)

Menurut Ginting (2016:7) : “Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.”

Menurut Sinamo (2020:29) terdapat delapan pradigma yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja profesional di antaranya adalah:

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 Moorhead dan Griffin (2013) dalam Yusuf dan Syarif (2017:26): “Komitmen Organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi.” Menurut Robbins dan Judge (2015) dalam Yusuf dan Syarif (2017:32) tiga dimensi komitmen organisasional, adalah:

1. Komitmen Afektif (*Affective commitment*), yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*), yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.
3. Komitmen Normatif (*Normative commitment*), yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Seseorang akan bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi.

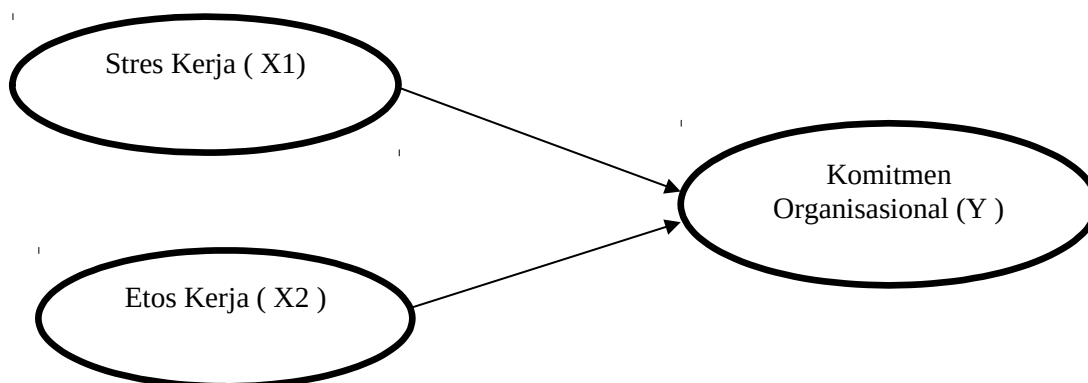
Penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh Stres Kerja dan Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasional anatara lain adalah sebagai berikut:

1. Ariawan dan Sriathi (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PBF. PT Banyumas Denpasar”, menyimpulkan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Teori yang digunakan adalah Mathis dan Jackson (2011: 122).

2. Sobirin dkk (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Etos kerja, perilaku, dan Kompensasi Terhadap Komitmen Hafizh dan Hafizhah Pondok Pesantren Ahlul-Qur’an dan Al-Lathiffiyah Palembang “ menyimpulkan bahwa etos kerja dan perilaku secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen Hafizh dan Hafizhah Pondok Pesantren Ahlul-Qur’an dan Al-Lathiffiyah sedangkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap komitmen. Teori yang digunakan adalah sinamo (2005).

Berdasarkan pemaparan di atas, maka kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Stres Kerja dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional
Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kota Pontianak



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Asosiatif. Menurut Siregar (2020:15) : “Penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian.” Penelitian ini untuk mengetahui hubungan Stres Kerja (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y).

2. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015:137): “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

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”. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara sebagai berikut:

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2015:137): “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.” Di dalam penelitian ini, peneliti mewawancarai Kasubbag Umum dan Kepegawaian dan Kasi Pengolahan dan Penyajian Data Kependudukan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2015:142): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner dalam penelitian ini disebarkan kepada semua Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak pada Tahun 2022 yang berjumlah 51 orang Pegawai Negeri Sipil.

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 adalah : data jumlah pegawai, jumlah absensi, jumlah pelanggaran

peraturan disiplin kerja, serta nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak pada Tahun 2022 yang berjumlah 51 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2015:81): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu”.

Penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh karena semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2015:85): “*Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua

anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain *sampling* jenuh adalah sensus. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak pada Tahun 2022 yang berjumlah 51 orang.

3. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015: 38) “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), sebagai berikut :

a. Variabel bebas (*Independent variable*)

Menurut Sugiyono (2015:39) : “ Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya suatu variabel dependen (terikat).” Variabel bebas pada penelitian ini yaitu Stres Kerja (X1) dan Etos Kerja (X2).

b. Variabel terikat (*Dependent variable*)

Menurut Sugiyono (2015:39) : “Variabel ini sering disebut dengan variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.” Variabel terikat pada penelitian ini yaitu Komitmen Organisasional (Y).

4. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2015:92): “Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2015:93): “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian berisi 5 (lima) tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

Tabel 1.8
Preferensi Jawaban Responden
Dengan menggunakan Skala Likert

No.	Jawaban	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Kurang Setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

6. Analisis Data

a. Uji Instrumen

1) 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*).” Untuk mengetahui validitas dari masing-masing pertanyaan dalam penelitian ini digunakan teknik korelasi *product moment*.

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 $\text{sig} \leq \alpha$.

2) 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 pengukur yang sama pula”. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Menurut Siregar (2020:90): ” Kriteria

suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$ ".

b. Uji Asumsi Klasik

Menurut Siregar (2020:153) :

Uji asumsi dasar digunakan untuk mengetahui pola dan varian serta kelinieritasan dari suatu populasi (data). Apakah populasi atau data berdistribusi normal atau tidak, atau juga uji dapat digunakan untuk mengetahui apakah populasi mempunyai beberapa varian yang sama, serta untuk menguji kelinieritasan data.

1) Uji Normalitas

Menurut Siregar (2020:153) : "Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak." Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Menurut Purnomo (2016:89): "Jika signifikan kurang dari 0,05 maka kesimpulannya data tidak berdistribusi normal, jika signifikan lebih dari 0,05 maka data berdistribusi normal."

2) Uji Linieritas

Menurut Siregar (2020:178) : " Uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah antara variabel tak bebas (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam penerapan metode regresi linier." Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan metode *Test For Linierity* pada taraf signifikan 0,05. Menurut Purnomo

(2016:94) : “ Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. Teori lain mengatakan bahwa dua variabel mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Deviation for Linearity*) lebih dari 0,05.”

3) Uji Multikolenieritas

Menurut Ghozali (2020:103) :

Uji Multikolenieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independent*. Jika variabel *independent* saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel *independent* yang nilai korelasi antar sesama variabel *independent* sama dengan nol.

Menurut Ghozali (2020:103-104) :

Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel *independent* manakah yang dijelaskan oleh variabel *independent* lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel *independent* menjadi variabel *dependent* (terikat) dan diregres terhadap variabel *independent* lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel *independent* yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel *independent* lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan $VIF \geq 10$

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2020:405)

Regresi Linier berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi permintaan di masa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*). Perbedaan penerapan metode ini hanya terletak pada jumlah variabel bebas (*independent*)

yang digunakan. Penerapan metode regresi berganda jumlah variabel bebas (*independent*) yang digunakan lebih dari satu yang memengaruhi satu variabel tak bebas (*dependent*).

Rumus regresi linier berganda :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Sumber : Siregar, (2020:405)

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasional

X_1 = Stres Kerja

X_2 = Etos Kerja

α dan b_1 serta b_2 = konstanta

d. Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R)

Menurut Siregar (2020:351) :“Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara tiga variabel atau lebih, serta untuk mengetahui kontribusi yang diberikan secara simultan oleh variabel X_1 dan X_2 terhadap nilai variabel Y ”. Koefisien korelasi dalam penelitian ini menggunakan metode *Product Moment*. Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.9
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Siregar, (2020:337)

e. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2020:338): “Koefisien determinasi (R^2) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel X (bebas) atau lebih terhadap variabel Y (terikat)”. Koefisien determinasi dalam penelitian ini untuk mengetahui kontribusi variabel stres kerja (X1) dan etos kerja (X2) terhadap komitmen organisasional (Y).

Rumus koefisien determinasi pada penelitian ini adalah :

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

Sumber : Siregar (2020:338)

f. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Siregar (2020:408): “Tujuan dilakukannya pengujian hipotesis terhadap penerapan metode regresi linier berganda adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara kelompok data A dan B (variabel bebas X1 dan X2) terhadap kelompok data C (variabel tak bebas Y)”. Langkah-langkah uji simultan (uji F) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Membuat Hipotesis

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara Stres Kerja dan Etos Kerja

terhadap Komitmen Organisasional.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara Stres Kerja dan Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasional.

2) Menentukan taraf signifikan ($\alpha = 0,05$)

3) Menentukan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} :

a) Menghitung F_{hitung}

F_{hitung} dicari dengan menggunakan metode *Anova* dengan bantuan aplikasi SPSS versi 20.

b) Menentukan F_{tabel}

F_{tabel} dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$F_{tabel} = F(\alpha, k, dk)$$

Di mana

$$\alpha = 0,05$$

$$k = 2$$

$$dk = n - k - 1$$

$$= 51 - 2 - 1 = 48$$

$$F_{tabel} = F(\alpha, k, dk)$$

$$F = (0,05) (2,48)$$

$$= 3,19$$

4) Kaidah pengujian

a) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima

b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

g. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Siregar (2020:410) : “Tujuan dilakukan uji signifikansi secara parsial dua variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tak bebas (*dependent*) adalah untuk mengukur secara terpisah dampak yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tak bebas (*dependent*)”.

Langkah-langkah uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Membuat hipotesis

a) Untuk menguji pengaruh stres kerja (X1) terhadap komitmen organisasional (Y).

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional.

b) Untuk menguji pengaruh etos kerja (X2) terhadap komitmen organisasional (Y).

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasional.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial

Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional.

2) Menentukan taraf signifikan ($\alpha = 0,05$)

3) Menentukan t hitung dan t tabel

a) Menghitung t hitung

t hitung dicari dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 20.

b) Menentukan t tabel

Nilai t tabel dapat dicari dengan menggunakan tabel *t-student*. Bila pengujian dua sisi, maka nilai α dibagi 2.

Rumus :

$$t_{\text{tabel}} = (t_{\alpha/2}) (n-2)$$

$$t = (0,05/2) (51-2)$$

$$t = (0,025) (49)$$

$$= 0,67953$$

4) Kaidah pengujian

c) Jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}} (\alpha / 2)$ maka H_0 diterima

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (\alpha / 2)$ maka H_0 ditolak.

BAB I

PENDAHULUAN

B. Latar Belakang

Pemerintah merupakan suatu entitas yang memiliki fungsi dan tujuan memberikan layanan publik kepada kelompok masyarakat dengan menjalankan peran sebagai organisasi publik non profit. Pelayanan publik didasarkan atas fungsi, peran, kewajiban dan tujuan dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat akan barang dan jasa yang memiliki karakteristik sebagai barang publik. Memberikan pelayanan merupakan tugas utama dalam penyelenggaraan pemerintahan yang sering terlupakan akibat permasalahan yang dihadapi pemerintah yang semakin rumit dan kompleks. Menurut Undang – undang No 25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik diketahui bahwa pelayanan publik adalah kegiatan/rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggaraan pelayanan publik.

Untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, instansi pemerintah harus memiliki sumber daya manusia yang baik, karena keberhasilan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran setiap pegawainya. Pegawai bukan semata sebagai objek dalam mencapai tujuan suatu organisasi tetapi lebih kepada subjek atau pelaku dalam sebuah organisasi. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi, serta memiliki pikiran, perasaan dan keinginan yang mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan yang dijalankannya.

Menurut UU No. 24 Tahun 2013, data kependudukan terdiri atas data perseorangan dan/atau data agregat penduduk. Data kependudukan yang digunakan untuk semua keperluan adalah data kependudukan dari Kementerian yang bertanggung jawab dalam urusan pemerintahan dalam negeri, antara lain untuk pemanfaatan :

6. Pelayanan publik.
7. Perencanaan pembangunan.
8. Alokasi anggaran.
9. Pembangunan demokrasi, dan
10. Penegakan hukum dan pencegahan kriminal.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak merupakan instansi yang secara garis koordinasi berada di bawah Kementerian Dalam Negeri, yang tujuan dan fungsinya melaksanakan anggaran rumah tangga daerah dalam menyelenggarakan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.

Adapun jenis pelayanan yang termasuk dalam fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak antara lain sebagai berikut:

7. Penyiapan bahan penyusunan peraturan pendaftaran penduduk, pencatatan sipil dalam hal sistem prosedur dan mekanisme pelayanan.
8. Penyerapan dan pelaksanaan administrasi kependudukan yang meliputi: pencatatan, pendaftaran dan penerbitan kartu keluarga, kartu tanda penduduk dan mutasi penduduk.

9. Pembinaan dan penyelenggaraan administrasi pencatatan sipil yang meliputi: perkawinan dan perceraian serta pendaftaran dan penerbitan akta kelahiran, akta kematian, akta perkawinan, akta perceraian, akta pengangkatan dan pengesahan anak.
10. Pembinaan dan koordinasi pengolahan dan penyimpanan data penduduk, pencatatan kelahiran, kematian, perkawinan dan perceraian.
11. Penyiapan penyusunan program pendataan dan penyuluhan kependudukan.
12. Penyiapan penyusunan program dan kebijakan serta pengendalian operasional di bidang kependudukan dan pencatatan sipil.

Pada tabel berikut dapat dilihat mengenai jumlah penduduk di Kota Pontianak pada Tahun 2019-2021.

Tabel 1.1
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak
Jumlah Penduduk Kota Pontianak
Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Penduduk	Naik/Turun (%)
2019	669.169	-
2020	671.598	0,36
2021	672.727	0,17

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa Kota Pontianak mengalami pertumbuhan jumlah penduduk setiap tahun. Pada Tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 0,36% dan pada Tahun 2021 meningkat kembali sebesar 0,17%. Salah satu pelayanan yang dilakukan di Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak adalah menerbitkan e-KTP. Jumlah pegawai menurut bidang di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Pontianak
Jumlah Pegawai Menurut Bidang
Tahun 2019-2021

No	Bidang	PNS	Non PNS	Jumlah
1	Kepala Dinas	1		1
2	Sekretaris	1		1
3	Subbag Perencanaan dan Keuangan	7		7
4	Subbag Umum dan Kepegawaian	10		10
5	Bidang Pelayanan Pendaftaran Kependudukan	10		10
6	Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	12		12
7	Bidang Peng Informasi Adminduk dan Pemanfaatan Data	10		10
8	Petugas Pramubakti dan Kebersihan Bangunan Pemerintah		4	4
9	Pengemudi/Supir		1	1
10	Penjaga Malam		2	2
11	<i>Front Office</i>		10	10
12	Operator		5	5
13	Satpam		2	2
Jumlah		51	24	75

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa sebagian besar PNS bekerja di Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil sebesar 23,53 %, dan sebagian besar Non PNS bekerja di bagian *Front Office* sebesar 41,67 %. Data jumlah penerbitan e-KTP di Kota Pontianak pada Tahun 2019-2021 dapat dilihat pada Tabel 1.3 sebagai berikut :

Tabel 2.3
Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pontianak
Jumlah penerbitan e-KTP
Tahun 2019-2021

No	E-KTP	Tahun		
		2019	2020	2021
1	Wajib e-KTP	482.76 8	486.56 6	487.57 2
2	KTP yang sudah diterbitkan	13.66 5	40.85 9	45.99 6
3	Masih dalam proses	12.67 7	34.38 9	39.88 8
4	Belum mengurus	456.42 6	411.31 8	401.68 8

Sumber : Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pontianak,2022

Berdasarkan Tabel 1.3 diketahui bahwa jumlah penduduk yang wajib e-KTP pada Tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 0,79 % dan pada Tahun 2021 naik lagi sebesar 0,21%. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Yani Praptanto, S.Kom selaku Kasi Pengolahan dan Penyajian Data Kependudukan diketahui bahwa setiap tahun e-KTP yang sudah diterbitkan meningkat namun tidak mencapai target yang diberikan oleh pemerintah pusat yaitu sebesar 50% dari jumlah penduduk yang wajib e-KTP. Pada Tahun 2020 jumlah e-KTP yang diterbitkan meningkat sebesar 199% dan pada Tahun 2021 meningkat sebesar 12,57%.

Dari tabel di atas juga dapat dilihat jumlah e-KTP yang masih dalam proses pada Tahun 2020 meningkat sebesar 171,27% dan pada Tahun 2021 mengalami peningkatan sebesar 15,99 %. Sedangkan jumlah penduduk yang belum mengurus e-KTP pada Tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 9,88% dan pada Tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 2,34%.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Yani Praptanto, S.Kom selaku Kasi Pengolahan dan Penyajian Data Kependudukan diketahui bahwa banyak keluhan dari masyarakat terkait e-KTP yang masih dalam proses, sedangkan blangko yang tersedia tidak mencukupi kapasitas permintaan karena kurangnya persediaan dari Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri. Selain menerbitkan e-KTP Dinas Kependudukan Kota Pontianak juga melayani pembuatan kartu keluarga. Pada tabel berikut dapat dilihat mengenai jumlah pembuatan Kartu Keluarga di Kota Pontianak Tahun 2019-2021:

Tabel 1.4
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak
Jumlah Pembuatan KK
Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Pembuatan KK	Naik/Turun (%)
2019	186.699	-
2020	195.158	4,53
2021	196.653	0,77

Sumber : Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pontianak,2022

Berdasarkan Tabel 1.4 tersebut diketahui pembuatan KK pada Tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 4,53%, dan pada Tahun 2021 kembali mengalami peningkatan sebesar 0,77%. Dapat disimpulkan bahwa setiap tahun jumlah pembuatan Kartu Keluarga (KK) mengalami peningkatan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Fanny Fonnyanita selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian diketahui bahwa dengan jumlah Pegawai PNS sebanyak 51 orang terbagi dalam bidang kerja masing-masing, tidak bisa melayani masyarakat sepenuhnya karena

jumlahnya terbatas, sehingga beban kerjanya berlebihan dan dapat memicu stres.

Presensi yang digunakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak masih dicatat secara manual yang dilakukan 2 kali sehari pada pagi hari ketika masuk kerja serta sore hari pada saat pulang kerja. Adapun tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.5
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2019 – 2021

Tahun	Hari Kerja (HK)	Jumlah Pegawai (JP)	HK X JP	Absensi			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
				Izin	Sakit	TK		
2019	257	51	13.107	98	52	3	153	1,17
2020	251	51	12.801	105	51	23	179	1,40
2021	256	51	13.056	112	60	27	199	1,52

Sumber : Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pontianak 2022

Rumus :

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

Sumber : Hasibuan (2020 :51)

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas diketahui tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak mengalami kenaikan setiap tahun. Tingkat absensi Pada Tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 19,66%, dan pada Tahun 2021 tingkat absensi naik sebesar 8,57% dari Tahun 2020.

Menurut Sharpley et al (1996) dalam Ekawarna (2018:143): “Tingkat stres yang tinggi dapat menyebabkan beberapa konsekuensi negatif seperti absensi, kecelakaan industri, dan cedera”. Selain itu, absensi yang tinggi juga dapat disebabkan oleh rendahnya komitmen. Menurut Sopiah (2008) dalam Priansa (2020:236): “Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada organisasi”.

Menurut Tasmara (2007) dalam Busro (2017:239) :

Salah satu esensi dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Satu detik berlalu tidak mungkin dia kembali. Waktu merupakan deposito paling berharga yang dianugerahkan Allah SWT secara gratis dan merata kepada setiap manusia. Bagi mereka waktu adalah kekuatan. Mereka yang mengabaikan waktu berarti menjadi budak kelemahan.

Dalam hal ini banyaknya pegawai yang sering tidak masuk dapat menandakan rendahnya etos kerja di instansi tersebut.

Adapun jumlah pelanggaran disiplin pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak pada Tahun 2019-2021 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.6
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak
Jumlah Pelanggaran dan Sanksi
Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah pelanggaran	Sanksi	Naik/ Turun (%)
2019	2	Teguran lisan	-
2020	2	Teguran lisan	0
2021	4	Teguran lisan	100

Sumber : Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pontianak, 2021

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa jumlah pelanggaran pada Tahun 2020 sama dengan Tahun 2019, dan pada Tahun 2021 jumlah pelanggaran dan sanksi meningkat sebesar 100%. Pelanggaran yang terjadi selama 3 tahun terakhir ini masih masuk dalam pelanggaran ringan sehingga hanya diberikan sanksi berupa teguran lisan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nofriansyah (2016) terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan disiplin kerja karyawan. Artinya semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula perilaku disiplin kerja yang ditunjukkan. Selain itu disiplin kerja yang rendah juga dapat disebabkan oleh rendahnya etos kerja. Menurut Pradita (2018) diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara etos kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Sedangkan penelitian Hanan (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Adapun Nilai Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak pada Tahun 2019-2021 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.7
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak
Nilai Rata-rata Prestasi Kerja Pegawai
Tahun 2019-2021

Tahun	Nilai Prestasi	Sebutan	Naik/Turunan (%)
2019	87,78	Cukup	-
2020	85,65	Cukup	(2,43)

2021	86,40	Cukup	0,87
------	-------	-------	------

Sumber : Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pontianak, 2022

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, penilaian kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:

2. Sangat Baik, apabila PNS memiliki:
 - c. Nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) $\leq x \leq$ 120 (seratus dua puluh) ; dan
 - d. Menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara
2. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (sembilan puluh) $\leq x \leq$ angka 120 (seratus dua puluh);
3. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) $\leq x <$ angka 90 (sembilan puluh).
4. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) $\leq x <$ angka 70 (tujuh puluh); dan
5. Sangat Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka < 50 (lima puluh).

Berdasarkan Tabel 1.7 di atas dapat dilihat bahwa rata-rata nilai prestasi kerja PNS di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak berfluktuasi. Pada Tahun 2020 nilai prestasi kerja mengalami penurunan sebesar 2,43% dan pada Tahun 2021 nilai prestasi kerja mengalami kenaikan sebesar 0,87%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ginanjar dan Berliana (2021) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, menurut penelitian yang dilakukan Arsad (2017) dapat diketahui bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nurmalasari (2015) diketahui bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh stres kerja dan etos kerja terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

H. Permasalahan

Permasalahan dalam penelitian ini adalah : Apakah Stres Kerja dan Etos Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak?

I. Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasi oleh permasalahan yang berkaitan dengan Stres Kerja, Etos Kerja, dan Komitmen Organisasional. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Stres Kerja dibatasi pada dimensi sebagai berikut:
 - a. Kebingungan peran (*role ambiguity*)
 - b. Konflik peran (*role conflict*)
 - c. Ketersediaan waktu (*time availability*)

- d. Kelebihan beban kerja (*role overload quantitative*)
 - e. Pengembangan karier (*career development*)
 - f. Tanggung jawab (*responsibility*)
2. Etos Kerja dibatasi pada dimensi sebagai berikut:
- a. Kerja adalah rahmat
 - b. Kerja adalah amanah
 - c. Kerja adalah panggilan
 - d. Kerja adalah aktualisasi
 - e. Kerja adalah ibadah
 - f. Kerja adalah seni
 - g. Kerja adalah kehormatan
 - h. Kerja adalah pelayanan
3. Komitmen Organisasi dibatasi pada dimensi sebagai berikut:
- a. *Affective commitment*
 - b. *Continuance commitment*
 - c. *Normative commitment*

J. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

K. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 2. Bagi Penulis

Untuk menerapkan teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan sehingga dapat lebih memahami ilmu yang diperoleh.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan dalam rangka perumusan strategi dan penentuan kebijakan untuk memperbaiki komitmen organisasional pegawai.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan acuan dan masukan bagi rekan mahasiswa yang ingin menyusun skripsi yang berkaitan dengan Stres Kerja, Etos Kerja dan Komitmen Organisasional.

L. Kerangka Pemikiran

Menurut Robbins dan Coulter (2010) dalam Asih dkk (2018:1):
 “Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak.”

Menurut Milbourn (2006) dalam Oei (2020: 187) terdapat enam dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur stres kerja di antaranya adalah :

1. Kebingungan peran (*role ambiguity*)
2. Konflik peran (*role conflict*)
3. Ketersediaan waktu (*time availability*)
4. Kelebihan beban kerja (*role overload quantitative*)
5. Pengembangan karier (*career development*)
6. Tanggung jawab (*responsibility*)

Menurut Ginting (2016:7) : “Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang

berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.”

Menurut Sinamo (2020:29) terdapat delapan pradigma yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja profesional di antaranya adalah:

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 Moorhead dan Griffin (2013) dalam Yusuf dan Syarif (2017:26): “Komitmen Organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi.” Menurut Robbins dan Judge (2015) dalam Yusuf dan Syarif (2017:32) tiga dimensi komitmen organisasional, adalah:

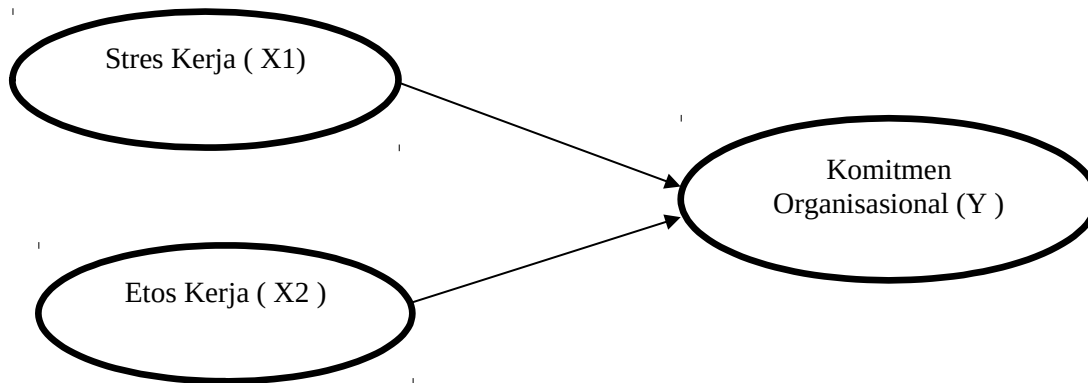
4. Komitmen Afektif (*Affective commitment*), yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
5. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*), yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.
6. Komitmen Normatif (*Normative commitment*), yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Seseorang akan bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi.

Penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh Stres Kerja dan Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasional anatara lain adalah sebagai berikut:

3. Ariawan dan Sriathi (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PBF. PT Banyumas Denpasar”, menyimpulkan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Teori yang digunakan adalah Mathis dan Jackson (2011: 122).
4. Sobirin dkk (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Etos kerja, perilaku, dan Kompensasi Terhadap Komitmen Hafizh dan Hafizhah Pondok Pesantren Ahlul-Qur’an dan Al-Lathiffiyah Palembang “ menyimpulkan bahwa etos kerja dan perilaku secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen Hafizh dan Hafizhah Pondok Pesantren Ahlul-Qur’an dan Al-Lathiffiyah sedangkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap komitmen. Teori yang digunakan adalah sinamo (2005).

Berdasarkan pemaparan di atas, maka kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Stres Kerja dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional
Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kota Pontianak



M. Metode Penelitian

3. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Asosiatif. Menurut Siregar (2020:15) : “Penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian.” Penelitian ini untuk mengetahui hubungan Stres Kerja (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y).

4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015:137): “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena

tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

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”. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara sebagai berikut:

3) Wawancara

Menurut Sugiyono (2015:137): “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.” Di dalam penelitian ini, peneliti mewawancarai Kasubbag Umum dan Kepegawaian dan Kasi Pengolahan dan Penyajian Data Kependudukan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

4) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2015:142): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner dalam penelitian ini disebarkan

kepada semua Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak pada Tahun 2022 yang berjumlah 51 orang Pegawai Negeri Sipil.

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 adalah : data jumlah pegawai, jumlah absensi, jumlah pelanggaran peraturan disiplin kerja, serta nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak pada Tahun 2022 yang berjumlah 51 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2015:81): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua

yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu”.

Penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh karena semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2015:85): “*Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain *sampling* jenuh adalah sensus. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak pada Tahun 2022 yang berjumlah 51 orang.

3. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015: 38) “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), sebagai berikut :

a. Variabel bebas (*Independent variable*)

Menurut Sugiyono (2015:39) : “ Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi

sebab perubahannya atau timbulnya suatu variabel dependen (terikat).” Variabel bebas pada penelitian ini yaitu Stres Kerja (X1) dan Etos Kerja (X2).

b. Variabel terikat (*Dependent variable*)

Menurut Sugiyono (2015:39) : “Variabel ini sering disebut dengan variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.” Variabel terikat pada penelitian ini yaitu Komitmen Organisasional (Y).

4. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2015:92): “Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2015:93): “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian berisi 5 (lima) tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

Tabel 1.8
Preferensi Jawaban Responden
Dengan menggunakan Skala Likert

No.	Jawaban	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Kurang Setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

6. Analisis Data

a. Uji Instrumen

2) 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*).” Untuk mengetahui validitas dari masing-masing pertanyaan dalam penelitian ini digunakan teknik korelasi *product moment* .

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

- d) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3
- e) Koefisien korelasi *product moment* $> r$ tabel ($\alpha : n - 2$) $n =$ jumlah sampel.
- f) Nilai $\text{sig} \leq \alpha$.

2) 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 pengukur yang sama pula”. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Menurut Siregar (2020:90): ” Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas ($r_{11} > 0,6$ ”.

b. Uji Asumsi Klasik

Menurut Siregar (2020:153) :

Uji asumsi dasar digunakan untuk mengetahui pola dan varian serta kelinieritasan dari suatu populasi (data). Apakah populasi atau data berdistribusi normal atau tidak, atau juga uji dapat digunakan untuk mengetahui apakah populasi mempunyai beberapa varian yang sama, serta untuk menguji kelinieritasan data.

4) Uji Normalitas

Menurut Siregar (2020:153) : “Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.” Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Menurut Purnomo (2016:89): “Jika signifikan kurang dari 0,05 maka kesimpulannya data tidak berdistribusi normal, jika signifikan lebih dari 0,05 maka data berdistribusi normal.”

5) Uji Linieritas

Menurut Siregar (2020:178) : “ Uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah antara variabel tak bebas (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam penerapan metode regresi linier.” Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan metode *Test For Linierity* pada taraf signifikan 0,05. Menurut Purnomo (2016:94) : “ Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. Teori lain mengatakan bahwa dua variabel mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Deviation for Linearity*) lebih dari 0,05.”

6) Uji Multikolenieritas

Menurut Ghozali (2020:103) :

Uji Multikolenieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independent*. Jika variabel *independent* saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel *independent* yang nilai korelasi antar sesama variabel *independent* sama dengan nol.

Menurut Ghozali (2020:103-104) :

Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel *independent* manakah yang dijelaskan oleh variabel *independent* lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel *independent* menjadi variabel *dependent* (terikat) dan diregres terhadap variabel *independent* lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel *independent* yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel *independent* lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan $VIF \geq 10$

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2020:405)

Regresi Linier berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi permintaan di masa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*). Perbedaan penerapan metode ini hanya terletak pada jumlah variabel bebas (*independent*) yang digunakan. Penerapan metode regresi berganda jumlah variabel bebas (*independent*) yang digunakan lebih dari satu yang memengaruhi satu variabel tak bebas (*dependent*).

Rumus regresi linier berganda :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Sumber : Siregar, (2020:405)

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasional

X_1 = Stres Kerja

X_2 = Etos Kerja

α dan b_1 serta b_2 = konstanta

d. Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R)

Menurut Siregar (2020:351) :“Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara tiga variabel atau lebih, serta untuk mengetahui kontribusi yang diberikan secara simultan oleh variabel X_1 dan X_2 terhadap nilai variabel Y ”. Koefisien korelasi dalam penelitian

ini menggunakan metode *Product Moment*. Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.9
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Siregar, (2020:337)

e. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2020:338): “Koefisien determinasi (R^2) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel X (bebas) atau lebih terhadap variabel Y (terikat)”. Koefisien determinasi dalam penelitian ini untuk mengetahui kontribusi variabel stres kerja (X1) dan etos kerja (X2) terhadap komitmen organisasional (Y).

Rumus koefisien determinasi pada penelitian ini adalah :

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

Sumber : Siregar (2020:338)

f. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Siregar (2020:408): “Tujuan dilakukannya pengujian hipotesis terhadap penerapan metode regresi linier berganda adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara

simultan antara kelompok data A dan B (variabel bebas X1 dan X2) terhadap kelompok data C (variabel tak bebas Y)”. Langkah-langkah uji simultan (uji F) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

5) Membuat Hipotesis

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara Stres Kerja dan Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasional.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara Stres Kerja dan Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasional.

6) Menentukan taraf signifikan ($\alpha = 0,05$)

7) Menentukan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} :

a) Menghitung F_{hitung}

F_{hitung} dicari dengan menggunakan metode *Anova* dengan bantuan aplikasi SPSS versi 20.

b) Menentukan F_{tabel}

F_{tabel} dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$F_{tabel} = F(\alpha, k, dk)$$

Di mana

$$\alpha = 0,05$$

$$k = 2$$

$$dk = n - k - 1$$

$$= 51 - 2 - 1 = 48$$

$$F_{\text{tabel}} = F(\alpha, k, dk)$$

$$F = (0,05) (2,48)$$

$$= 3,19$$

8) Kaidah pengujian

c) Jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima

d) Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak.

g. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Siregar (2020:410) : “Tujuan dilakukan uji signifikansi secara parsial dua variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tak bebas (*dependent*) adalah untuk mengukur secara terpisah dampak yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tak bebas (*dependent*)”.

Langkah-langkah uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Membuat hipotesis

c) Untuk menguji pengaruh stres kerja (X1) terhadap komitmen organisasional (Y).

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial

Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional.

d) Untuk menguji pengaruh etos kerja (X₂) terhadap komitmen organisasional (Y).

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasional.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional.

2) Menentukan taraf signifikan ($\alpha = 0,05$)

3) Menentukan t hitung dan t tabel

a) Menghitung t hitung

t hitung dicari dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 20.

c) Menentukan t tabel

Nilai t tabel dapat dicari dengan menggunakan tabel *t-student*. Bila pengujian dua sisi, maka nilai α dibagi 2.

Rumus :

$$t \text{ tabel} = (t_{\alpha/2}) (n-2)$$

$$t = (0,05/2) (51-2)$$

$$t = (0,025) (49)$$

$$= 0,67953$$

4) Kaidah pengujian

- c) Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel} (\alpha / 2)$ maka H_0 diterima
- d) Jika $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha / 2)$ maka H_0 ditolak.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan, berusia 31 – 35 tahun, berpendidikan S1, bekerja di Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil Kota Pontianak, mempunyai golongan/ruang III/c dan III/d, mempunyai masa kerja 14 – 19 tahun, berpenghasilan rata-rata Rp 4.000.000,00 – Rp. 4.999.999,00, sudah kawin, dan memiliki tanggungan 1 – 2 orang.
2. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah, yaitu :
$$Y = 3,654 - 0,281 X1 + 0,363 X2.$$
3. Koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,596 yang berarti terdapat hubungan yang cukup antara Stres Kerja (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y) Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.
4. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,355 artinya pengaruh Stres kerja dan Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak adalah sebesar 35,5% dan sisanya sebesar 64,5% dipengaruhi variabel lain.
5. Nilai F hitung sebesar 13,188 > F tabel 3,19 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh Stres Kerja (X1) dan Etos Kerja (X2) secara simultan terhadap Komitmen Organisasional (Y).

6. Nilai t hitung $-3,497 < -t$ tabel ($-0,67953$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh Stres Kerja (X_1) secara parsial terhadap Komitmen Organisasional (Y). Nilai t hitung Etos Kerja (X_2) adalah sebesar $3,674 > t$ tabel $0,67953$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh Etos Kerja (X_2) secara parsial terhadap Komitmen Organisasional (Y).

B. Saran

1. Untuk mengurangi stres kerja pimpinan diharapkan dapat memberikan pekerjaan yang sesuai dengan tugas masing-masing jabatannya, serta memberikan kesempatan kepada pegawai untuk terlibat dalam upaya-upaya memajukan instansi.
2. Untuk meningkatkan etos kerja pegawai maka diharapkan pimpinan dapat menciptakan suasana dan kondisi kerja yang nyaman sehingga membuat pegawai merasa senang dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Untuk meningkatkan komitmen organisasional maka pimpinan diharapkan dapat memberikan pelatihan atau sosialisasi mengenai nilai-nilai yang berlaku di instansi.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat menjadi masukan untuk perbaikan instansi di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariawan, Putu Agus Yoga dan A.A. Ayu Sriathi. 2018. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7 (2), 964-992.
- Arsad, Muhammad. 2017. Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJournal Pemerintahan Integratif*, 5 (1), 135-147.
- Asih, Gusti Yuli, Hardani Widhiastuti dan Rusmalia Dewi. 2018. *Stres Kerja*. Semarang University Press. Semarang.
- Bukit, Benjamin, Tasman Malusa, dan Abdul Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Zahr Publishing. Yogyakarta.
- Busro, Muhammad. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Expert. Yogyakarta.
- Busro, Muhammad. 2020. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Prenadamedia Group. Jakarta.
- Ekawarna. 2018. *Manajemen Konflik dan Stres*. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2020. *Aplikasi Analisis Multivariete*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ginanjar, Heri dan Berliana. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Citra Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3 (4), 430.
- Ginting, Desmon. 2016. *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Penerbit PT Alex Media Komputindo. Jakarta.
- Hanan, Mifthaul. 2020. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5 (2), 163-172.

- Hasibuan, Melayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Nofriansyah, Fajar. 2016. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Karyawan Indonesia EXIMBANK. *Jurnal Psikologi*, 1-8.
- Nurmalasari, Anisah. 2015. Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Malinau Kota, Kabupaten Malinau. *eJournal Pemerintahan Integratif*,1(3),102-114.
- Oei, Istijanto. 2020. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Pradita. 2018. Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematangsiantar. *Jurnal Sultanist*, 6 (1), 39-48.
- Priansa, Donni Juni. 2020. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- Purnomo, Rochmat Aldy. 2016. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Penerbit CV. Wade Group. Ponorogo.
- Sinamo, Jansen H. 2020. *8 Etos Kerja Profesional*. Institut Darma Mahardika. Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2020. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sobirin, Fakhry Zamzam dan Luis Marnisah. 2020. Pengaruh Etos Kerja, Perilaku, dan Kompensasi Terhadap Komitmen. *Jurnal Ekonomica Sharia*, 5 (2), 47-57 .
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Syafri, Wirman, dan Alwi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. IPDN Press. Sumedang.

Undang-Undang No. 24 Tahun 2013, Tentang administrasi kependudukan .

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik.

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Wahyudi, dan Rendi Salam. 2020. *Komitmen Organisasi*. UNPAM Press. Tangerang Selatan.

Yusuf, Ria Mardiana, dan Darman Syarif. 2017. *Komitmen Organisasi*. Penerbit Nas Media Pustaka. Makassar.

LAMPIRAN I (Daftar Pertanyaan/Kuesioner)

KUESIONER

“Pengaruh Stres Kerja dan Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasional di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak”

Dengan Hormat,

Dalam kesempatan ini kami mohon bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu sedikit guna mengisi angket yang kami sertakan berikut ini. Angket ini diperlukan untuk kepentingan penelitian dalam rangka menyusun skripsi untuk program strata-1 (S1) Prodi Manajemen FEB di Universitas Muhammadiyah Pontianak. Mengingat betapa penting nya data ini, maka kami sangat mengharapkan agar angket ini diisi dengan lengkap sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

A. IDENTITAS PENELITI

Nama	:	Febby Febriyanti
Jenis Kelamin	:	Perempuan
NIM	:	181310309
Program Studi	:	Manajemen (S1)
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi	:	Universitas Muhammadiyah Pontianak
No Hp	:	085705616748

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda ceklis (\checkmark) atau silang (\times) pada jawaban yang anda anggap paling benar.

2. Mohon anda isi sesuai dengan yang anda alami karena hal ini akan sangat membantu penulis dalam memperoleh data yang akurat.
3. Pilihlah jawaban atas pertanyaan yang diajukan, terdiri dari :

No	Jawaban	Keterangan
1	(STS)	Sangat Tidak Setuju
2	(TS)	Tidak Setuju
3	(KS)	Kurang Setuju
4	(S)	Setuju
5	(SS)	Sangat Setuju

C. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan :

Bidang :

Golongan/Ruang :

Masa Kerja :

Penghasilan Rata-rata/
Bulan :

Status Perkawinan :

Jumlah Tanggungan :

No.Hp :

D. PERTANYAAN SEPUTAR KUESIONER

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Stres kerja					
Kebingungan peran (Role Ambiguity)						
1	Tugas dan sasaran pekerjaan yang harus saya jalankan tidak jelas					
2	Saya tidak tahu kepada siapa harus melapor dan siapa yang harus melapor ke saya					
3	Saya kekurangan wewenang untuk bisa melaksanakan tanggung jawab pekerjaan saya					
4	Saya sama sekali tidak mengetahui apa kinerja yang diharapkan dari saya					
5	Saya tidak memahami sumbangan pekerjaan saya terhadap pencapaian target di instansi ini secara keseluruhan					
Konflik Peran (Role Conflict)						
6	Saya mengerjakan tugas tidak penting yang tidak berhubungan dengan pekerjaan utama saya					
7	Rantai perintah kerja secara formal tidak ada di instansi ini					
8	Saya menjalankan tugas pekerjaan yang diterima pegawai yang satu dan ditolak pegawai lain					
9	Saya mendapat tugas pekerjaan yang menjadi konflik dari dua atau lebih pegawai					
Ketersediaan waktu (Time Availability)						
10	Saya harus membawa pulang pekerjaan ke rumah dan mengerjakannya di Hari Minggu					
11	Saya banyak menghabiskan waktu untuk mengikuti rapat-rapat tidak penting yang menyita jam kerja saya					
12	Saya diberi banyak tugas pada saat bersamaan sehingga susah untuk mengaturnya					
13	Saya mendapat banyak tugas pekerjaan yang tidak mungkin dapat diselesaikan dalam satu hari					

	normal					
14	Saya merasa tidak memiliki waktu untuk mengambil cuti untuk istirahat					
15	Saya tidak memiliki cukup pelatihan atau pengalaman untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan					
Kelebihan beban kerja (Role Overload Quantitative)						
16	Tuntutan terhadap kualitas pekerjaan saya sungguh tidak masuk akal					
17	Tugas-tugas pekerjaan yang diberikan kepada saya kadang terlalu sulit dan kompleks					
18	Instansi ini menuntut lebih dari kemampuan yang saya miliki atau fasilitas yang disediakan					
Pengembangan karier (Career Development)						
19	Saya tidak mendapatkan kesempatan untuk memajukan instansi ini					
20	Saya memiliki sedikit peluang untuk maju maupun mendapat pengetahuan dan keterampilan baru di pekerjaan saya					
21	Saya merasa karier saya sudah mentok					
22	Saya merasa karier saya tidak akan maju jika tinggal terus di instansi ini					
Tanggung Jawab (Responsibility)						
23	Saya dibebani tanggung jawab untuk membimbing pegawai lain					
24	Saya bertanggung jawab menampung keluhan pegawai lain dan mencarikan solusinya					
25	Saya membuat keputusan yang memengaruhi nasib pegawai lain					
26	Saya bertanggung jawab terhadap masa depan pegawai lain					
2	Etos Kerja					
Kerja adalah rahmat						
1	Pekerjaan saya membuat saya bisa mencukupi kebutuhan hidup saya					
2	Keahlian yang saya miliki dalam melaksanakan pekerjaan merupakan rahmat dari Allah					
Kerja adalah Amanah						

3	Saya bekerja dengan jujur dan tidak pernah menyalah gunakan fasilitas yang diberikan instansi kepada saya					
4	Saya tidak pernah menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi					
Kerja adalah panggilan						
5	Pekerjaan yang saya lakukan sekarang merupakan panggilan jiwa					
	Saya melakukan pekerjaan dengan segenap pikiran dan tenaga					
Kerja adalah aktualisasi						
6	Bekerja bagi saya merupakan cara untuk mengembangkan potensi diri					
7	Bekerja bagi saya merupakan sebagai bentuk aktualisasi diri					
Kerja adalah ibadah						
8	Saya tidak bekerja demi uang dan jabatan semata					
9	Bekerja bagi saya merupakan bentuk ketaatan kepada Allah					
Kerja adalah seni						
10	Saya melakukan pekerjaan dengan hati senang					
11	Saya sangat menikmati pekerjaan saya					
Kerja adalah kehormatan						
12	Saya berusaha menjaga sikap dan perbuatan saya					
13	Saya merasa lebih dihargai di lingkungan keluarga maupun teman-teman karena pekerjaan saya					
14	Saya merasa lebih dihormati karena diberi tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan saya					
Kerja adalah pelayanan						
15	Dengan bekerja saya dapat melayani masyarakat					
16	Saya selalu bersikap rendah hati kepada orang lain					
3 Komitmen Organisasional						
Komitmen Afektif						
1	Saya merasa senang untuk menghabiskan karir saya di instansi ini					
2	Saya merasa bangga menjadi bagian dari instansi ini					
3	Saya merasa terikat secara emosional pada instansi ini					

4	Nilai-nilai yang berlaku di instansi ini sangat cocok dengan saya					
Komitmen Berkelanjutan						
5	Saya khawatir tidak mendapat pekerjaan lain yang sesuai jika saya berhenti dari pekerjaan ini					
6	Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan instansi ini sekarang, walaupun saya menginginkannya.					
7	Tetap bekerja di instansi ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya					
Komitmen Normatif						
8	Saya tidak pernah berfikir untuk berhenti menjadi PNS					
9	Saya selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk kemajuan instansi ini					
10	Saya bersedia menerima berbagai macam penugasan agar dapat tetap bekerja di instansi ini					
11	Tetap bekerja di instansi ini merupakan kewajiban moral bagi saya					

LAMPIRAN II (Data Responden)

No Responden	Jenis	Usia	Pendidikan	Golongan	Penghasilan	Masa	Status	Jumlah
	Kelamin				Rata-rata	Bekerja	Perkawinan	Tanggung
1	Perempuan	59	S2	IV/c	Rp.7.000.000	31	Kawin	4
2	Laki-laki	58	S1	IV/b	Rp . 6.000.000	22	Kawin	3
3	Perempuan	55	S2	IV/a	Rp.5.000.000	30	Kawin	2
4	Perempuan	56	S2	IV/a	Rp . 6.000.000	26	Kawin	3
5	Laki-laki	51	S2	IV/a	Rp . 5.000.000	14	Kawin	5

6	Perempuan	47	S1	III/d	Rp . 5.500.000	24	Kawin	3
7	Perempuan	52	S1	III/d	Rp . 5.500.000	26	Kawin	1
8	Perempuan	54	S1	III/d	Rp . 5.500.000	27	Kawin	3
9	Laki-laki	49	S1	III/d	Rp . 5.000.000	22	Kawin	2
10	Perempuan	46	S1	III/d	Rp . 5.500.000	22	Kawin	1
11	Laki-laki	53	DII	III/d	Rp.4.000.0 00	11	Kawin	4
12	Perempuan	48	S1	III/c	Rp.4.000.0 00	12	Kawin	2
13	Laki-laki	46	S1	III/d	Rp.4.500.0 00	27	Kawin	1
14	Laki-laki	47	S1	III/c	Rp.4.000.0 00	16	Kawin	3
15	Perempuan	44	SLTA	III/c	Rp.3.500.0 00	14	Kawin	3
16	Laki-laki	45	S2	III/c	Rp . 5.500.000	9	Kawin	2
17	Laki-laki	49	S1	III/d	Rp.4.000.0 00	25	Kawin	2
18	Perempuan	44	D IV	III/d	Rp.4.000.0 00	27	Kawin	5
19	Perempuan	51	S2	III/d	Rp . 5.000.000	21	Kawin	4
20	Perempuan	49	S1	III/c	Rp . 4.500.000	26	Kawin	3
21	Laki-laki	43	S1	III/c	Rp.4.500.0 00	20	Kawin	4
22	Laki-laki	53	S1	III/c	Rp.4.000.0 00	11	Kawin	3
23	Perempuan	50	S1	III/d	Rp. 4.500.000	14	Kawin	2
24	Perempuan	43	S1	III/c	Rp. 4.500.000	27	Kawin	4
25	Perempuan	50	S1	III/c	Rp . 4.500.000	13	Kawin	2
26	Laki-laki	43	S1	III/c	Rp . 5.500.000	22	Kawin	6
27	Perempuan	45	SLTA	III/b	Rp . 4.000.000	21	Kawin	3
28	Perempuan	44	SLTA	III/b	Rp . 4.000.000	22	Kawin	4
29	Laki-laki	42	D.II	III/b	Rp .	20	Kawin	1

					4.500.000			
30	Laki-laki	31	D.III	III/c	Rp . 5.000.000	12	Kawin	5
31	Laki-laki	40	SLTA	III/b	Rp . 3.500.000	14	Kawin	3
32	Perempua n	39	SLTA	III/b	Rp . 3.500.000	14	Kawin	2
33	Perempua n	40	SLTA	III/b	Rp . 3.500.000	17	Kawin	2
34	Perempua n	32	S1	III/b	Rp . 4.000.000	14	Kawin	3
35	Perempua n	35	SLTA	III/b	Rp . 3.500.000	16	Kawin	2
36	Perempua n	38	D.III	III/b	Rp . 3.500.000	13	Kawin	3
37	Laki-laki	37	D.III	III/a	Rp.4.000.0 00	15	Kawin	2
38	Perempua n	36	D.III	III/a	Rp.4.000.0 00	14	Kawin	2
39	Perempua n	34	SLTA	III/a	Rp . 3.500.000	14	Kawin	4
40	Laki-laki	31	SLTA	III/a	Rp . 3.500.000	14	Kawin	3
41	Perempua n	33	D.III	II/d	Rp.4.000.0 00	12	Kawin	2
42	Laki-laki	34	SLTA	II/d	Rp.3.000.0 00	14	Kawin	2
43	Perempua n	37	SLTA	II/d	Rp.3.000.0 00	15	Kawin	1
44	Laki-laki	35	SLTA	II/d	Rp.3.000.0 00	14	Kawin	2
45	Perempua n	40	S1	III/a	Rp . 4.000.000	14	Kawin	2
46	Perempua n	34	SLTA	II/d	Rp . 3.500.000	12	Kawin	2
47	Laki-laki	35	SLTA	II/d	Rp . 3.500.000	14	Kawin	1
48	Perempua n	31	SLTA	II/d	Rp.3.500.0 00	13	Kawin	2
49	Laki-laki	32	D.III	II/c	Rp.4.000.0 00	13	Kawin	3
50	Laki-laki	37	SLTP	II/b	Rp.3.000.0 00	14	Kawin	3
51	Laki-laki	39	SLTP	II/b	Rp . 3.500.000	14	Kawin	3

LAMPIRAN TABULASI KUESIONER III

Variabel Stres Kerja (X1)

No Resp	Pertanyaan/ Pernyataan (No Item)																										Jumlah	
	Kebingungan Peran					Konflik Peran				Ketersediaan Waktu						Kelebihan Beban Kerja			Pengembangan karier				Tanggung Jawab					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		
1	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	109	4,192308
2	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	119	4,576923
3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	118	4,538462
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	124	4,769231
5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	118	4,538462
6	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	121	4,653846
7	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	115	4,423077
8	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	116	4,461538
9	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	114	4,384615
10	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	113	4,346154
11	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	110	4,230769
12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	107	4,115385
13	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	108	4,153846

14	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	108	4,153846	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	106	4,076923	
16	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	105	4,038462	
17	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	112	4,307692
18	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	103	3,961538	
19	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	104	4	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	109	4,192308	
21	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	105	4,038462	
22	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	107	4,115385	
23	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	98	3,769231	
24	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	101	3,884615
25	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	107	4,115385	
26	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	104	4
27	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	109	4,192308	
28	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	98	3,769231
29	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	111	4,269231	
30	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	103	3,961538	
31	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	116	4,461538	
32	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	108	4,153846	

33	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	99	3,807692
34	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	116	4,461538
35	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	110	4,230769
36	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	109	4,192308
37	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	110	4,230769
38	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	98	3,769231
39	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	119	4,576923
40	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	2	93	3,576923
41	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	114	4,384615
42	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	110	4,230769
43	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	4	4	3	4	111	4,269231
44	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	105	4,038462
45	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	92	3,538462
46	4	4	3	4	2	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	96	3,692308
47	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	4,153846
48	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	112	4,307692
49	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	3	4	95	3,653846
50	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	98	3,769231	
51	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	5	112	4,307692

Variabel Etos Kerja (X2)

No Resp	Pertanyaan / Pernyataan																	Jumlah	
	Kerja adalah Rahmat		Kerja adalah amanah	Kerja adalah Panggilan		Kerja adalah Aktualisasi		Kerja adalah ibadah		Kerja adalah seni		Kerja adalah kehormatan		Kerja adalah pelayanan					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4
2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	70	4,117647
3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	72	4,235294
4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	76	4,470588
5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	75	4,411765
6	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	73	4,294118
7	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	70	4,117647
8	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	4,117647
9	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	5	4	70	4,117647
10	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	65	3,823529
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	67	3,941176
12	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	3,941176
13	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	69	4,058824

14	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4
16	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	65	3,823529
17	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	3,941176
18	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	64	3,764706
19	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	60	3,529412
20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	65	3,823529
21	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	64	3,764706
22	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	65	3,823529
23	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	61	3,588235
24	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	63	3,705882
25	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	67	3,941176
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	70	4,117647
27	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	70	4,117647
28	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	65	3,823529
29	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	67	3,941176
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	65	3,823529
31	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	69	4,058824
32	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	69	4,058824

33	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	64	3,764706
34	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	71	4,176471
35	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	71	4,176471
36	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	65	3,823529
37	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	68	4
38	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	5	62	3,647059
39	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	3	5	4	4	5	4	74	4,352941
40	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	60	3,529412
41	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	68	4
42	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69	4,058824
43	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	71	4,176471
44	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	65	3,823529
45	3	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	2	57	3,352941
46	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	63	3,705882
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4
48	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	72	4,235294
49	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	62	3,647059
50	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	3,941176
51	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	74	4,352941

Variabel Komitmen Organisasional (Y)

No Resp	Pertanyaan / Pernyataan											Jumlah	
	Komitmen Afektif				Komitmen Berkelanjutan			Komitmen Normatif					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	28	2,545455
2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	25	2,272727
3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	28	2,545455
4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	25	2,272727
5	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	29	2,636364
6	2	2	2	1	3	2	3	2	2	1	3	23	2,090909
7	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	27	2,454545
8	3	3	2	2	2	3	1	2	3	3	2	26	2,363636
9	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	30	2,727273
10	1	3	2	2	2	3	3	2	3	1	3	25	2,272727
11	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	29	2,636364
Lanjutan Lampiran III (Komitmen Organisasional)													
12	3	2	2	3	3	2	1	3	3	3	2	27	2,454545

13	4	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	31	2,818182
14	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	26	2,363636
15	4	2	1	2	2	2	2	3	1	3	3	3	25	2,272727
16	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	3	3	26	2,363636
17	3	3	2	3	3	2	2	3	1	3	2	2	27	2,454545
18	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	29	2,636364
19	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	31	2,818182
20	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	28	2,545455
21	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	27	2,454545
22	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	27	2,454545
23	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	26	2,363636
24	2	2	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	26	2,363636
25	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	27	2,454545
26	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	25	2,272727
27	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	26	2,363636
28	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	25	2,272727
29	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	29	2,636364
30	2	4	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	29	2,636364
31	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	30	2,727273
32	3	3	2	2	2	3	2	1	3	3	2	2	26	2,363636
33	3	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	28	2,545455

34	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	25	2,272727
35	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	23	2,090909
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	2
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	23	2,090909
38	4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	27	2,454545
39	4	4	3	2	2	2	2	3	3	2	3	30	2,727273
40	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	25	2,272727
41	3	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	25	2,272727
42	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	30	2,727273
43	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	29	2,636364
44	3	2	1	1	2	2	3	3	3	3	1	24	2,181818
45	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	28	2,545455
46	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	25	2,272727
47	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	22	2
48	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	1	27	2,454545
49	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	3	28	2,545455
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	31	2,818182
51	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	31	2,818182

LAMPIRAN VI (Uji Validitas)

Variabel Stres Kerja (X1)

X4	Pearson Correlation	,369	,240	,080	1	,277	,135	,248	,277	,333	,188	,142	,082	,396	,076	,092	,139	,072	,120	,240	,065	,065	,369	,240	1,000	,277	,135	,510
	Sig. (2-tailed)	,008	,089	,577		,049	,346	,079	,049	,017	,187	,321	,566	,004	,598	,519	,332	,614	,403	,089	,651	,651	,008	,089	,000	,049	,346	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X5	Pearson Correlation	,212	,231	,530	,277	1	,198	,179	1,000	,358	,615	,303	,316	,191	,257	,186	,310	-,048	,212	,116	,185	,185	,212	,231	,277	1,000	,198	,704
	Sig. (2-tailed)	,135	,103	,000	,049		,163	,209	,000	,010	,000	,031	,024	,180	,069	,192	,027	,737	,136	,420	,195	,195	,135	,103	,049	,000	,163	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X6	Pearson Correlation	,320	,000	,225	,135	,198	1	,135	,198	,165	,381	,073	,137	,188	,211	,261	,173	,073	,118	,219	,062	,062	,320	,000	,135	,198	1,000	,465
	Sig. (2-tailed)	,022	1,000	,113	,346	,163		,343	,163	,247	,006	,610	,338	,186	,137	,065	,225	,610	,409	,123	,663	,663	,022	1,000	,346	,163	,000	,001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X7	Pearson Correlation	,474	,175	,103	,248	,179	,135	1	,179	,194	,326	,085	,172	,080	,172	,394	,216	-,067	,075	,000	,144	,144	,474	,175	,248	,179	,135	,432
	Sig. (2-tailed)	,000	,218	,471	,079	,209	,343		,209	,172	,020	,552	,227	,576	,229	,004	,128	,639	,602	1,000	,315	,315	,000	,218	,079	,209	,343	,002

X15	Pearson Correlation	,199	,258	,267	,092	,186	,261	,394	,186	,207	,361	-.092	,141	,054	,115	1	,124	-.092	,289	-.172	-.008	-.008	,199	,258	,092	,186	,261	,356
	Sig. (2-tailed)	,162	,068	,059	,519	,192	,065	,004	,192	,145	,009	,520	,325	,708	,422		,386	,520	,039	,228	,955	,955	,162	,068	,519	,192	,065	,010
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X16	Pearson Correlation	,185	,000	,172	,139	,310	,173	,216	,310	,331	,259	,210	,136	,198	,159	,124	1	,013	,071	,000	-.054	-.054	,185	,000	,139	,310	,173	,370
	Sig. (2-tailed)	,194	1,000	,229	,332	,027	,225	,128	,027	,018	,066	,139	,343	,163	,266	,386		,928	,620	1,000	,705	,705	,194	1,000	,332	,027	,225	,008
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X17	Pearson Correlation	,214	,217	,053	,072	-.048	,073	-.067	-.048	,141	-.099	,246	-.148	,291	,117	-.092	,013	1	,204	,362	,285	,285	,214	,217	,072	-.048	,073	,280
	Sig. (2-tailed)	,132	,126	,712	,614	,737	,610	,639	,737	,325	,490	,081	,299	,038	,415	,520	,928		,152	,009	,042	,042	,132	,126	,614	,737	,610	,046
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X18	Pearson Correlation	,126	,302	,314	,120	,212	,118	,075	,212	,114	,027	-.111	,218	,241	,199	,289	,071	,204	1	,181	,189	,189	,126	,302	,120	,212	,118	,401
	Sig. (2-tailed)	,376	,031	,025	,403	,136	,409	,602	,136	,425	,853	,438	,125	,088	,162	,039	,620	,152		,203	,183	,183	,376	,031	,403	,136	,409	,004

X19	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51							
	Pearson Correlation	,156	,000	,152	,240	,116	,219	,000	,116	,228	,000	,145	,186	,273	,146	-,172	,000	,362	,181	,1	,398	,398	,156	,000	,240	,116	,219	,373	,156	,000	,240	,116	,219	,373				
	Sig. (2-tailed)	,274	1,000	,288	,089	,420	,123	1,000	,420	,108	1,000	,311	,192	,053	,307	,228	1,000	,009	,203	,004	,004	,274	1,000	,089	,420	,123	,007	,274	1,000	,089	,420	,123	,007					
X20	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51					
	Pearson Correlation	,315	,199	,295	,065	,185	,062	,144	,185	,087	,175	,228	,153	,106	-,005	-,008	-,054	,285	,189	,398	,1	1,000	,315	,199	,065	,185	,062	,463	,315	,199	,065	,185	,062	,463				
	Sig. (2-tailed)	,024	,162	,035	,651	,195	,663	,315	,195	,544	,220	,108	,283	,458	,975	,955	,705	,042	,183	,004	,000	,024	,162	,651	,195	,663	,001	,024	,162	,651	,195	,663	,001					
X21	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51				
	Pearson Correlation	,315	,199	,295	,065	,185	,062	,144	,185	,087	,175	,228	,153	,106	-,005	-,008	-,054	,285	,189	,398	1,000	,315	,199	,065	,185	,062	,463	,315	,199	,065	,185	,062	,463					
	Sig. (2-tailed)	,024	,162	,035	,651	,195	,663	,315	,195	,544	,220	,108	,283	,458	,975	,955	,705	,042	,183	,004	,000	,024	,162	,651	,195	,663	,001	,024	,162	,651	,195	,663	,001					
X22	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51				
	Pearson Correlation	1,000	,234	,170	,369	,212	,320	,474	,212	,443	,278	,078	,060	,202	,158	,199	,185	,214	,126	,156	,315	,315	1	,234	,369	,212	,443	,278	,078	,060	,202	,158	,199	,185	,214	,126	,156	,315

X17	Pearson Correlation	,214	,217	,072	,073	-,067	,141	-,099	-,148	,291 [*]	-,092	,013	-,148	,291 [*]	,117	-,092	,013	1	,290 [*]
	Sig. (2-tailed)	,132	,126	,614	,610	,639	,325	,490	,299	,038	,520	,928	,299	,038	,415	,520	,928		,039
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
TOTAL	Pearson Correlation	,520 ^{**}	,399 ^{**}	,453 ^{**}	,440 ^{**}	,427 ^{**}	,668 ^{**}	,553 ^{**}	,363 ^{**}	,542 ^{**}	,420 ^{**}	,505 ^{**}	,363 ^{**}	,542 ^{**}	,488 ^{**}	,420 ^{**}	,505 ^{**}	,290 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,001	,001	,002	,000	,000	,009	,000	,002	,000	,009	,000	,000	,002	,000	,039	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

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

Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Correlations

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	TOTAL
X1 Pearson Correlation	1	,287 [*]	-,015	-,201	,163	-,095	,150	,062	,083	,440 ^{**}	-,015	,354 [*]
Sig. (2-tailed)		,041	,917	,157	,254	,507	,292	,667	,563	,001	,917	,011

	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
	Pearson Correlation	,287*	1	,159	,120	,339*	-,131	,254	,014	,178	,226	,159	,512**
X2	Sig. (2-tailed)	,041		,264	,402	,015	,359	,072	,925	,213	,111	,264	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
	Pearson Correlation	-,015	,159	1	,077	,233	-,040	,172	,042	,139	,189	1,000**	,581**
X3	Sig. (2-tailed)	,917	,264		,591	,100	,781	,226	,768	,331	,183	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
	Pearson Correlation	-,201	,120	,077	1	,288*	,188	,111	-,122	,054	,086	,077	,338*
X4	Sig. (2-tailed)	,157	,402	,591		,040	,188	,438	,392	,709	,547	,591	,015
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
	Pearson Correlation	,163	,339*	,233	,288*	1	-,081	,128	-,079	,087	,117	,233	,489**
X5	Sig. (2-tailed)	,254	,015	,100	,040		,574	,371	,583	,543	,412	,100	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
	Pearson Correlation	-,095	-,131	-,040	,188	-,081	1	,297*	,303*	,153	,097	-,040	,344*
X6	Sig. (2-tailed)	,507	,359	,781	,188	,574		,034	,031	,283	,498	,781	,013
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
	Pearson Correlation	,150	,254	,172	,111	,128	,297*	1	,295*	-,038	,020	,172	,506**
X7	Sig. (2-tailed)	,292	,072	,226	,438	,371	,034		,036	,790	,890	,226	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
	Pearson Correlation	,062	,014	,042	-,122	-,079	,303*	,295*	1	,191	,184	,042	,340*
X8	Sig. (2-tailed)	,667	,925	,768	,392	,583	,031	,036		,179	,197	,768	,015
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
	Pearson Correlation	,083	,178	,139	,054	,087	,153	-,038	,191	1	,413**	,139	,482**
X9	Sig. (2-tailed)	,563	,213	,331	,709	,543	,283	,790	,179		,003	,331	,000

	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X10	Pearson Correlation	,440**	,226	,189	,086	,117	,097	,020	,184	,413**	1	,189	,562**
	Sig. (2-tailed)	,001	,111	,183	,547	,412	,498	,890	,197	,003		,183	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X11	Pearson Correlation	-,015	,159	1,000**	,077	,233	-,040	,172	,042	,139	,189	1	,581**
	Sig. (2-tailed)	,917	,264	,000	,591	,100	,781	,226	,768	,331	,183		,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
	Pearson Correlation	,354*	,512**	,581**	,338*	,489**	,344*	,506**	,340*	,482**	,562**	,581**	1
TOTAL	Sig. (2-tailed)	,011	,000	,000	,015	,000	,013	,000	,015	,000	,000	,000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

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

Lampiran V (Uji Reliabilitas)

Variabel Stres Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,728	26

Variabel Etos Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,647	17

Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,701	11

LAMPIRAN V I(Uji Asumsi Klasik)

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,19437212
	Absolute	,142
Most Extreme Differences	Positive	,062
	Negative	-,142
Kolmogorov-Smirnov Z		1,017
Asymp. Sig. (2-tailed)		,252

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Linieritas

Stres Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (Y)

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasional * Stres Kerja	(Combined)	1,617	20	,081	1,591	,122
	Between Groups	,281	1	,281	5,537	,025
	Deviation from Linearity	1,336	19	,070	1,384	,208
Within Groups	1,524	30	,051			

Total	3,142	50			
-------	-------	----	--	--	--

Uji Linieritas

Etos Kerja (X2) dan Komitmen Organisasional (Y)

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasional * Etos Kerja	(Combined)	1,739	24	,072	1,343	,231
	Between Groups					
	Linearity	,391	1	,391	7,255	,012
	Deviation from Linearity	1,347	23	,059	1,086	,417
	Within Groups	1,403	26	,054		
Total		3,142	50			

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3,654	,604		6,047	,000		
1 Stres Kerja	-,281	,080	-,406	-3,497	,001	,999	1,001
Etos Kerja	,363	,099	,426	3,674	,001	,999	1,001

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,654	,604		6,047	,000
	Stres Kerja	-,281	,080	-,406	-3,497	,001
	Etos Kerja	,363	,099	,426	3,674	,001

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,596 ^a	,355	,328	,19838	,355	13,188	2	48	,000

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

LAMPIRAN VIII (Uji Simultan(F) dan Uji Parsial (t))

Uji Simultan(F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,038	2	,519	13,188	,000 ^b
	Residual	1,889	48	,039		
	Total	2,927	50			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

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

Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,654	,604		6,047	,000
	Stres Kerja	-,281	,080	-,406	-3,497	,001
	Etos Kerja	,363	,099	,426	3,674	,001

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional