

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN ETOS KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI NEGERI
SIPIIL DI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI KALIMANTAN
BARAT**

SKRIPSI

OLEH :

GHINA ELISIA

NIM. 181310086



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

2022

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah *Subhanawa Ta'ala*, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat”**. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama penyusunan dan penulisan skripsi ini dapat terselesaikan tentunya berkat bimbingan, arahan, serta dukungan dari banyak pihak yang sangat membantu penulis. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih banyak 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. Bapak Dr. H. Helman Fachri, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan waktu serta tenaga untuk bimbingan dan kemudahan serta petunjuk dan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

4. Bapak Irfan Mahdi, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah bersedia memberikan bimbingan arahan dan masukan sehingga penulis semakin baik dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Ibu Heni Safitri, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan dukungan kepada penulis.
6. Seluruh Staf Akademik dan para Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak yang telah memberikan bekal dan pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis selama berada di Universitas Muhammadiyah Pontianak.
7. Kepala Pimpinan dan Staf di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat yang telah memberikan izin dan membantu penulis dalam melakukan penelitian ini.
8. Terima Kasih kepada Kedua orang tua, Bapak Drs. Susanto.L dan Ibu Sri Nurlita serta saudara saya Khazi Arif Gemilang, Dicky Kalias dan Kenza Novin, yang senantiasa memberikan dukungan baik berupa doa, nasehat, motivasi dan semangat kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Yang terbaik Sahabat Akhir saat Penulisan Via Oktaviani, Fitri Hidayanti, Nini Kartini, Denty Maryati, Mega Rahmania, Yenti Zuryanti dan Atika Rahmawati yang selalu memotivasi dari pertama masuk kuliah hingga saat ini, khususnya Program Studi Manajemen Angkatan 2018 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
10. Dan Untuk semua orang yang sudah turut membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga dorongan dan bantuan yang telah kalian berikan kepada penulis akan mendapatkan ganjaran pahala yang melimpah dan dimudahkan rezekinya oleh Allah SWT, dan semoga skripsi ini bisa bermanfaat dan membantu pengetahuan bagi para mahasiswa lainnya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pontianak, Oktober 2022

Penulis

Ghina Elisia
NIM. 181310086

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan etos kerja terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling jenuh*, dengan sampel sebanyak 70 responden. Adapun metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi berganda (R), analisis koefisien determinasi (R^2), uji simultan (Uji F) dan uji parsial (Uji t).

Hasil penelitian ini diketahui bahwa persamaan regresinya $Y = 4,826 + 0,398X_1 + 0,504X_2$. Nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,796 yang artinya hubungan antara keterlibatan kerja dan etos kerja terhadap komitmen organisasi adalah kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kontribusi variabel keterlibatan kerja dan etos kerja dalam mempengaruhi naik turunnya komitmen organisasi sebesar 63,4% dan sisanya 36,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) antara keterlibatan kerja dan etos kerja terhadap variabel komitmen organisasi. Uji parsial (Uji t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi dan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara etos kerja terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat.

Kata Kunci : Keterlibatan Kerja, Etos Kerja, Komitmen Organisasi.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian	10
E. Manfaat Penelitian	10
F. Kerangka Pemikiran	10
G. Metode Penelitian	13
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	26
B. Keterlibatan Kerja	28
C. Etos Kerja	29
D. Komitmen Organisasi	40
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Sejarah Singkat Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat	42
B. Visi dan Misi Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat	42
C. Struktur Organisasi	43
D. Jam Kerja di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat	56
E. Gaji dan Tunjangan pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat	56
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Responden	57
B. Uji Instrumen	62
C. Uji Asumsi Klasik	65

D. Analisis Regresi Linier Berganda	69
E. Analisis Koefisien Korelasi Berganda	70
F. Koefisien Determinasi (R^2)	70
G. Uji Simultan (Uji F)	71
H. Uji Parsial (Uji t)	71
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	73
B. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah ASN Menurut Bagian Tahun 2020-2022	2
Tabel 1.2 Tingkat Absensi Daftar Hadir Pegawai Tahun 2019-2021	3
Tabel 1.3 Pelanggaran Disiplin Pegawai Tahun 2019-2021	5
Tabel 1.4 Nilai Rata-rata Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2019-2021.....	6
Tabel 1.5 Skala Likert	17
Tabel 1.6 Pedoman Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi.....	21
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Usia	57
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	58
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Pangkat dan Golongan.....	58
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Bagian.....	59
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	59
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan	60
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Menurut Penghasilan.....	60
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Menurut Status Perkawinan.....	61
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Menurut Status Tanggungan	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Keterlibatan Kerja	62
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja.....	63
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi.....	64
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Keterlibatan Kerja, Etos Kerja, Komitmen Organisasi.....	65
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas	65
Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas Keterlibatan Kerja	66
Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas Etos Kerja.....	67
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinieritas	68
Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	69
Tabel 4.19 Hasil Koefisien Korelasi Berganda.....	70
Tabel 4.20 Hasil Uji Simultan.....	70
Tabel 4.21 Hasil Uji Parsial	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	13
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	78
Lampiran 2. Data Responden Dinas Perhubungan	85
Lampiran 3. Rekapitulasi Kuesioner Variabel Keterlibatan Kerja (X1).....	93
Lampiran 4. Rekapitulasi Kuesioner Variabel Etos Kerja (X2)	96
Lampiran 5. Rekapitulasi Kuesioner Variabel Komitmen Organisasi (Y)	102
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Keterlibatan Kerja (X1)	105
Lampiran 7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Etos Kerja (X2).....	107
Lampiran 8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi (Y)	119
Lampiran 9. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	123
Lampiran 10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda, Hasil Analisis Koefisien Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi (R^2), Uji Simultan (Uji F), Uji Parsial (Uji t).....	125

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusianya. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Melihat betapa pentingnya pegawai bagi organisasi, maka diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan oleh pegawai sehingga tujuan organisasi bisa tercapai.

Dinas Perhubungan atau biasa di singkat Dishub Provinsi Kalimantan Barat sebagai salah satu kantor pemerintahan memiliki kewenangan untuk melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang perhubungan serta tugas yang diberikan oleh pemerintah. Tugas pokok Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat yaitu melaksanakan urusan pemerintah provinsi di bidang perhubungan, melaksanakan tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan yang diserahkan oleh Gubernur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Semua ini bertujuan agar sebuah organisasi memiliki sumber daya manusia yang handal baik dari sisi kualitas maupun kuantitas.

Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat (Dishub) beralamat di Jalan Adi Sucipto Km.9, Kubu Raya, Kalimantan Barat, merupakan suatu lembaga yang menyelenggarakan pemerintah di bidang lalu lintas jalan, pelayaran, pengembangan transportasi, dan angkutan jalan. Untuk mencapai

tujuan tersebut, tentunya dibutuhkan sumber daya aparatur atau yang biasa dikenal ASN (aparatur sipil negara) yang berkualitas dan profesional.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor: 6 Tahun 2018 Tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas pokok, fungsi pokok, fungsi uraian tugas, dan tata kerja Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat. Dishub Provinsi Kalimantan Barat terdiri dari Kepala Dinas, Sekretariat, Bidang Lalu Lintas Jalan, Bidang Pelayaran, Bidang Pengembangan Transportasi, Bidang Angkutan Jalan.

Pegawai merupakan kekayaan utama dari setiap organisasi, karena perannya sangat menentukan keberhasilan atau tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Jumlah Pegawai Negeri Sipil berdasarkan bidang pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2022 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Bagian
Tahun 2022

No	Bagian	Jumlah PNS	Jumlah Non PNS
1	Kepala Dinas Perhubungan	1	-
2	Sekretariat	18	6
3	Bidang Lalu Lintas Jalan	13	2
4	Bidang Angkutan Jalan	20	1
5	Bidang Pelayaran	10	2
6	Bidang Pengembangan Transportasi	8	1
7	Bidang Keamanan	-	2
8	Bidang Kebersihan	-	2
Jumlah		70	16

Sumber: Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui sebagian besar Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat bekerja di Bagian Bidang Angkutan Jalan, sebanyak 28,57%.

Menurut Priansa (2017:232):

Komitmen organisasi merupakan indentifikasi rasa, keterlibatan dan loyalitas yang ditampakkan oleh pegawai terhadap organisasi yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja. Komitmen organisasional pegawai ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan dan menjadi bagian penting dari anggota organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Pegawai Negeri Sipil dan Non Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat sama-sama menggunakan sistem presensi *fingerprint* setiap hari Senin-Jumat sebanyak 2 (dua) kali dalam sehari yaitu pada saat masuk kerja pukul 07.30 WIB, Istirahat pukul 11.30 WIB dan pulang kerja pukul 16.00 WIB. Tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2019-2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2019-2021

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	HK x JP	Keterangan			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi	(% Naik- Turun Jumlah Absensi
				Izin	Sakit	Tanpa Keterangan			
2019	246	76	18.696	23	13	11	47	0,25%	-
2020	240	75	18.000	56	17	9	82	0,45%	80,0%
2021	244	70	17.080	39	16	4	59	0,34%	(24,4%)

Sumber: Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat sesudah diolah, 2022

Rumus:

$$\text{Absen} = \frac{\text{jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{Jumlah hari kerja per bulan}} \times 100\%$$

Sumber: Hasibuan (2020:51)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat pada Tahun 2020 jumlah absensi meningkat sebesar 80,0%, pada Tahun 2021 jumlah absensi mengalami penurunan sebesar 24,4%.

Menurut Istijanto (2005:202):

Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi memberikan usaha-usaha terbaik dalam pekerjaannya, termasuk memberikan lebih banyak dari pada diisyaratkan pekerjaannya. Bersedia bekerja sampai lembur, dengan senang hati mau ditugaskan ke luar kota, selalu memikirkan cara-cara terbaik untuk bekerja merupakan contoh karyawan berketeliban kerja tinggi.

Menurut Istijanto (2005:240): “Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama jam kerja, keinginan memberikan lebih dari sekedar yang diisyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja”.

Menurut Sopiah (2008) dalam Priansa (2017:236): “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”.

Disiplin merupakan suatu sikap patuh dari orang-orang di dalam sebuah organisasi terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Jumlah

pelanggaran disiplin pegawai Dinas Perhubungan Kalimantan Barat tahun 2019-2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat
Jumlah Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2019-2021

No	Jenis Kasus	Jenis pelanggaran	Sanksi	Tahun		
				2019	2020	2021
1	Berturut-turut tidak hadir tanpa keterangan selama 5 hari kerja	Ringan	Teguran lisan	1	2	1
2	Tidak hadir tanpa keterangan saat hari pertama kerja setelah cuti	Ringan	Teguran lisan	1	1	-
Naik/Turun				-	50%	(66,6%)

Sumber: Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat, 2022

Bedasarkan Tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa dalam jumlah sanksi pelanggaran disiplin Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat pada Tahun 2020 kenaikan sebesar 50%, sedangkan pada Tahun 2021 menurun sebesar 66,6%.

Menurut Robbins dan Coulter (2016:66): “Sikap positif mereka mendorong mereka untuk berkontribusi dalam pekerjaan secara positif. Keterlibatan kerja yang tinggi terbukti erat kaitannya dengan absensi yang rendah, kecenderungan pengunduran diri yang rendah, dan tingginya partisipasi karyawan yang bekerja”.

Menurut Priansa (2017:285):

Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja di tentukan oleh sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah.

Menurut Luthans (2005:217) dalam Edison, dkk (2020:221): “Komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan di mana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan”.

Kinerja aparatur pemerintah yang baik merupakan salah satu faktor pendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan pemerintah dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan aparatur pemerintah. Kinerja merupakan suatu momen yang harus dipahami sebagai ukuran keberhasilan.

Nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2019-2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4
Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat
Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai

Tahun	Rata-Rata	Kategori	Naik/Turun (%)
2019	85,96	Cukup	-
2020	85,24	Cukup	(0,84)
2021	87,26	Cukup	2,36

Tahun 2019-2021

Sumber: Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat sesudah diolah, 2022

Berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian prestasi kerja dapat diketahui rata-rata nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2019-2021 mengalami fluktuasi dan dikategorikan cukup. Pada Tahun 2020 prestasi

kerja pegawai mengalami penurunan sebesar 0,84%, pada Tahun 2021 meningkat sebesar 2,36%.

Menurut peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), 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) – 120 (seratus dua puluh)
 - b. Menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberikan manfaat bagi organisasi atau negara.
2. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (sembilan puluh) – 110 (seratus sepuluh)
3. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) – 90 (sembilan puluh)
4. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) – 70 (tujuh puluh)
5. Sangat Kurang, apabila PNS memiliki nilai di bawah 50 (lima puluh).

Menurut Khan et. al (2010) dalam Busro (2018:75): “Komitmen organisasi berhubungan sangat erat dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi seseorang, akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi, semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut”.

Menurut Allen dan Mayer (1997) dalam Priansa (2017:234): “menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keyakinan yang

menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi”.

Menurut Goulet dan Sing (2011) dalam Busro (2018:80): “Keterlibatan dalam pekerjaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap komitmen terhadap pekerjaan”. Pekerja yang sangat komitmen terhadap organisasinya, dia akan puas dengan pekerjaan, puas dengan *reward*, suasana pekerjaan, saluran penyampaian aspirasi, yang semuanya itu menunjukkan tingginya komitmen.

Dari hasil wawancara tanggal 19 November 2021 dengan Ibu Yuliantini, S.Sos selaku Kasubbag Umun dan Aparatur Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat disebutkan bahwa masih terdapat pelanggaran disiplin kerja seperti kehadiran, terlambat datang ke dinas, selain itu masih di temukan pegawai yang tidak berada di kantor pada saat jam kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat”**.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat?”

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan di atas, maka penulis membatasi variabel yang diteliti yaitu pada variabel keterlibatan kerja, etos kerja dan variabel komitmen organisasi.

1. Indikator dari variabel keterlibatan kerja dibatasi pada:
 - a. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan
 - b. Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama
 - c. Melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri
2. Indikator dari variabel etos kerja dibatasi pada:
 - a. Kerja adalah rahmat
 - b. Kerja adalah amanah
 - c. Kerja adalah panggilan
 - d. Kerja adalah aktualisasi
 - e. Kerja adalah ibadah
 - f. Kerja adalah seni
 - g. Kerja adalah kehormatan
 - h. Kerja adalah pelayanan
3. Indikator variabel komitmen organisasi dibatasi pada:
 - a. *Affective commitment*
 - b. *Continuance commitment*
 - c. *Normative commitment*

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan etos kerja terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Adapun manfaat yang didapat oleh peneliti ialah sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman.

2. Bagi Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat

Bagi Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat tentunya diharapkan hasil dari penelitian ini akan menjadi bahan masukan dalam meningkatkan keterlibatan kerja, etos kerja dan komitmen pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat.

3. Bagi Almamater

Bagi almamater diharapkan hasil penelitian ini akan menjadi tambahan referensi baru untuk pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai keterlibatan kerja, etos kerja dan komitmen organisasi.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Robbinson (1969) dalam Istijanto (2005:202):

Berpendapat bahwa keterlibatan (*involvement*) karyawan dalam pekerjaan adalah tingkat saat karyawan diperusahaan bersedia bekerja. Seseorang yang berkeinginan bekerja keras dikatakan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi. Sebaliknya, seseorang yang tidak berkeinginan bekerja keras termasuk karyawan berketeliban rendah.

Menurut Robbins dan Coulter (2016:66) menyatakan bahwa ada 3 indikator yang dapat digunakan dalam mengukur tinggi rendahnya keterlibatan kerja sebagai berikut:

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan
Aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya dapat menunjukkan seorang pekerja terlibat dalam pekerjaan. Aktif berpartisipasi adalah perhatian seseorang terhadap sesuatu. Dari tingkat atensi inilah maka dapat diketahui seberapa orang karyawan perhatian, peduli, dan menguasai bidang yang menjadi perhatiannya.
2. Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama
Menunjukkan pekerjaan sebagai utama pada karyawan yang dapat mewakili tingkat keterlibatan kerjanya. Apabila karyawan merasa pekerjaannya adalah hal yang utama. Seseorang karyawan yang mengutamakan pekerjaan akan berusaha yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam hidup dan yang pantas untuk diutamakan.
3. Melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri
Keterlibatan kerja dapat di lihat dari sikap seseorang pekerja dalam pikiran mengenai pekerjaannya, dimana seseorang karyawan menganggap pekerjaan penting bagi harga dirinya.

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

Menurut Sinamo (2020:29), menyatakan bahwa ada 8 indikator etos kerja berupa:

1. Kerja adalah rahmat
Aku bekerja tulus penuh rasa 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 Mathis dan Jackson (2001) dalam Busro (2018:71):

Komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Ketika karyawan tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi, maka mereka akan bekerja secara acuh tak acuh, dan tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi yang pada akhirnya mereka akan meninggalkan organisasi, baik karena kesadaran sendiri maupun diberhentikan oleh perusahaan.

Menurut Mayer dan Allen dalam Busro (2018:78) ada tiga tipe komitmen organisasi yaitu:

1. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif)
Berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi.
2. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan)
Adalah suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi.
3. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)
Adalah suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi.

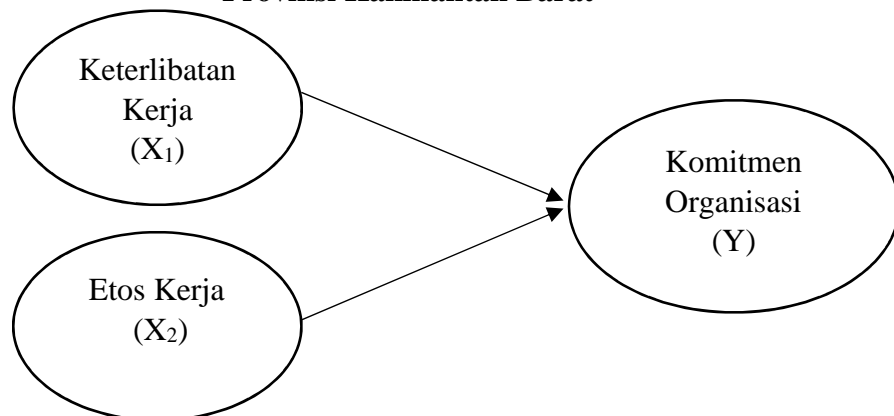
Beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang keterlibatan kerja, etos kerja dan komitmen organisasi antara lain:

1. Cahyadi (2018) dalam penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan”, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara etos kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Sabina Tirta Utama Samarinda.
2. Tanjung (2019) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai”,

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Adapun kerangka pemikiran mengenai pengaruh keterlibatan kerja dan etos kerja terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut ini:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut Siregar (2020:15): “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian”. Metode penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel keterlibatan kerja, etos kerja dan komitmen organisasi.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Menurut Siregar (2020:37): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara:

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2016:137): “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”.

Oleh karena itu, penulis menganggap wawancara penting dilakukan. Sebab, dengan wawancara penulis dapat mengetahui permasalahan utama pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat. Dari hasil wawancara tanggal 19 November 2021 dengan Ibu Yuliantini, S.Sos selaku Kasubbag Umum dan Aparatur Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat disebutkan bahwa masih terdapat pelanggaran disiplin kerja seperti terlambat datang ke kantor, selain itu masih di temukan pegawai yang tidak berada di kantor pada saat jam kerja.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016:142): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner dalam penelitian ini akan diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2020:37): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Adapun data sekunder yang diperoleh dari Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat meliputi data jumlah pegawai berdasarkan bagian, data absensi pegawai, pelanggaran disiplin, dan data nilai prestasi kerja pegawai.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat pada Tahun 2022 yang berjumlah 70 orang pegawai.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh karena semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2016:85): “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 70 Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:38): “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu:

a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2016:39): “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah keterlibatan kerja (X1) dan etos kerja (X2).

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2016:39): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (Y).

5. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2016:92): “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. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini berisi 5 (lima) tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

Tabel 1.5
Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
KS (Kurang Setuju)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber: Sugiyono (2016:94)

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2020:75): “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan

menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan menggunakan pola ukur yang sama”. Uji instrumen dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

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 successfully measure the phenomenon*)”. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment*. Pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26.

Untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan atau pertanyaan valid atau tidak, menurut Siregar (2020:77) maka ditetapkan kriteria sebagai berikut:

- a) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Azwar, 1992; Soegiyono, 1999).
- b) Koefisien korelasi *product moment* $> r\text{-tabel} (; n-2)$ $n =$ jumlah sampel.
- c) Nilai sig .

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 pada penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach*.

Menurut Siregar (2020:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reabel* dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$ ”.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160): “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Uji normalitas data dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Menurut Ghozali (2013: 164) kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a) Jika sig. $\leq 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.
- b) Jika sig. $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

2) Uji Linieritas

Menurut Ghozali (2013:166): “Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak”. Metode yang digunakan dalam uji linieritas dalam penelitian ini adalah *Test For Linierty*. Menurut Ghozali (2013:168) kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a) Jika *Deviation from Linearity* $> 0,05$, maka variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linier.

b) Jika *Deviation from Linearity* $> 0,05$, maka variabel bebas dan variabel terikat tidak terdapat hubungan yang linier.

3) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013:105): “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antar variabel *independent*”.

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Ghozali (2013:106): “Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 ”.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2020:405): “Regresi berganda merupakan alat yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel terikat (*dependent*).

Rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Keterangan:
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Y = Variabel terikat (Komitmen organisasi)

X₁ = Variabel bebas (Keterlibatan Kerja)

X₂ = Variabel bebas (Etos Kerja)

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

d. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Menurut Siregar (2020:337): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah dari kedua variabel”. Koefisien korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi berganda. Metode yang digunakan adalah *pearson product moment*, dengan bantuan program SPSS versi 26.

Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan antar variabel dapat dilihat pada Tabel 1.6 sebagai berikut:

Tabel 1.6
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No.	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00-0,199	Sangat Lemah
2	0,20-0,399	Lemah
3	0,40-0,599	Cukup
4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Siregar (2020:337)

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2020:338): “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”.

Menurut Ghazali (2013:97):

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.

f. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Siregar (2020:408): “Tujuan dilakukan pengujian hipotesis terhadap penerapan metode regresi linier berganda adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara variabel bebas (variabel bebas X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (variabel tak bebas Y)”.

Menurut Siregar (2020:408) langkah-langkah dalam uji simultan (Uji F) adalah sebagai berikut:

1) Membuat Hipotesis

H_0 : Keterlibatan kerja (X_1) dan etos kerja (X_2) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y) Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat.

H_a : Keterlibatan kerja (X_1) dan etos kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y) Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat.

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

3) Menentukan F hitung dan F tabel

a) Menentukan F hitung

Nilai F hitung diperoleh dengan menggunakan *software* SPSS 26 for Windows.

b) Menentukan F tabel

Hasil uji (F hitung) akan dibandingkan dengan F tabel. Nilai F tabel diperoleh dengan melihat df1 ($var-1=3-1=2$) dan df2 ($n-k-1=70-2-1=67$) dengan $\alpha = 5\%$, maka nilai F tabel dapat dilihat pada Tabel Distribusi F untuk probabilitas 0,05 yang ada pada baris ke 67 yaitu 3,13.

4) Kaidah pengujian

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

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

g. Uji Parsial (Uji t)

Menurut 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)”.

Menurut Siregar (2020:410) langkah-langkah dalam uji t adalah sebagai berikut:

1) Membuat Hipotesis

a) Pengaruh variabel Keterlibatan Kerja secara Parsial terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat.

H_a : Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat.

b) Pengaruh variabel Etos Kerja secara parsial terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel etos kerja terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat.

H_a : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel etos kerja terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat.

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

3) Menentukan t hitung

a) Nilai t hitung diperoleh dengan menggunakan *software* SPSS 26 for Windows.

b) Menentukan t tabel

Hasil uji (t hitung) akan dibandingkan dengan t tabel. Nilai t tabel diperoleh dengan melihat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = $n - 2 = 70 - 2 = 68$, maka nilai t tabel adalah sebesar 1,995.

4) Kaidah pengujian

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

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

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh keterlibatan kerja dan etos kerja terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 31 sampai 40 tahun, berjenis kelamin laki-laki, berpendidikan S1, bekerja dibidang lalu lintas jalan, pangkat penata Tk. I, golongan III/d, memiliki masa kerja 11 sampai 20 tahun, berpenghasilan per bulan Rp. 2.800.000,00 – Rp. 3.599.999.00, Sebagian besar berstatus sudah menikah, dan memiliki tanggungan sebanyak 2 orang.
2. Persamaan regresi linier berganda yang telah dilakukan menunjukkan persamaan regresi yaitu : $Y = 4,826 + 0,398X_1 + 0,504X_2$. Nilai konstanta () sebesar 4,826 menjelaskan apabila keterlibatan kerja dan etos kerja sama dengan 0, maka nilai komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat adalah 4,826. Apabila keterlibatan kerja pegawai ditingkatkan sebesar satu-satuan maka nilai komitmen organisasi pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat akan meningkat sebesar 0,398 satuan dan apabila etos kerja pegawai ditingkatkan sebesar satu-satuan maka nilai komitmen organisasi pada

Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat akan meningkat sebesar 0,504.

3. Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan nilai R (korelasi) yang diperoleh sebesar 0,796. Hal ini berarti bahwa hubungan antara keterlibatan kerja dan etos kerja terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat sebesar 0,796 yang berarti memiliki hubungan yang kuat.
4. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,634. Hal ini berarti pengaruh keterlibatan kerja dan etos kerja terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat adalah sebesar 63,4% dan sisanya sebesar 36,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Uji hipotesis pengaruh simultan (Uji F) menunjukkan bahwa secara bersama-sama keterlibatan kerja dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat. Hal ini dibuktikan dari nilai F hitung sebesar $58,033 > F$ tabel 3,13 serta memiliki nilai signifikan (sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.
6. Uji pengaruh parsial (uji t) menunjukkan hasil sebagai berikut:
 - a. Uji parsial keterlibatan kerja (X1) terhadap variabel komitmen organisasi (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar $6,044 > 1,995$ berarti keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat.

- b. Uji parsial etos kerja (X2) terhadap variabel komitmen organisasi (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar $6,230 > 1,995$ berarti etos kerja secara parsial terdapat berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat.

B. Saran

Dari hasil kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi dinas dan pegawainya sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian variabel keterlibatan kerja, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan. Keterlibatan kerja pegawai tergolong bagus, namun apabila dilihat dari dimensi menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama, memiliki rata-rata terendah dari dimensi lainnya. Keadaan ini menunjukkan bahwa ada hal lain yang perlu di perhatikan instansi untuk meningkatkan keterlibatan kerja pegawai, selalu memprioritaskan pekerjaannya, menjaga hubungan baik antara pegawai dengan atasan, melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, tentunya hal ini akan berdampak positif terhadap keterlibatan kerja, kinerja, produktivitas dan kualitas pegawai dalam menjalankan kegiatan operasional instansi.
2. Berdasarkan hasil penelitian kuesioner dari etos kerja, pada dimensi kerja adalah amanah. Dimensi ini perlu diperhatikan, sehingga disarankan

kepada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat dalam melaksanakan pekerjaan selalu berinisiatif tidak tergantung pada petunjuk pimpinan dan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai yang telah direncanakan.

3. Dari hasil penelitian variabel komitmen organisasi rata-rata terendah berada pada dimensi *continuance commitment*, dimensi ini perlu diperhatikan. Untuk menjaga rasa memiliki pegawai terhadap instansi ini perlu diperhatikan untuk menjaga rasa memiliki pegawai terhadap instansi untuk berada dalam organisasi. Instansi harus lebih memperhatikan kesejahteraan pegawai guna meningkatkan *continuance commitment* pegawai dengan memberikan peningkatan gaji dan juga memperhatikan hubungan emosional sesama rekan kerja. Misalnya, saling menghargai dan menghormati sesama rekan kerja, melibatkan pegawai dalam mengambil keputusan. Dengan adanya tindakan ini maka pegawai akan merasa diperhatikan instansi, dan menimbulkan rasa memiliki terhadap instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Grup, Jakarta.
- Cahyadi, Muhammad. 2018. Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*. Vol. 6 (4), 580-588.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Ed-8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat belas. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan keenam. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Priansa, Donni, Juni. 2017. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta. Bandung.
- Robbins, Stephen, P, Mary, Coulter. 2016. *Manajemen, edisi ketiga belas jilid 2*. Erlangga. Jakarta.
- Robbins, Stephen, P, Timothy, A, Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sinamo, Jansen. 2020. *8 Etos Kerja Profesional*. Institut Dharma Mahardika, Jakarta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Siregar, Syofian. 2020. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Tanjung, Hasrudy. 2019. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora*. Vol. 4 (2), 36-49.
- Peraturan Gubernur Provinsi Kalimantan Barat Nomor 6 Tahun, 2018.**
- Peraturan Daerah Nomor 8 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Barat, 2019**
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, 2019.**

Lampiran 1**KUESIONER****PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS
PERHUBUNGAN PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

Sehubungan dengan penyusunan skripsi dengan judul di atas, maka dengan hormat saya:

Nama : Ghina Elisia

Nim : 181310086

Prodi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Universitas : Muhammadiyah Pontianak

Mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/I untuk mengisi kuesioner (Daftar Pertanyaan) yang diajukan dengan baik dan benar sesuai dengan kondisi yang Bapak/ Ibu/ Saudara/I rasakan. Daftar pertanyaan yang diajukan ini berisi tentang keterlibatan kerja dan etos kerja terhadap komitmen organisasi Bapak/ Ibu/ Saudara/I sebagai Pegawai Negeri sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat.

Akhir kata, saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan dan bantuan Bapak/ Ibu/ Sdr/I dalam mengisi daftar pertanyaan ini.

Hormat saya

Ghina Elisia

KUESIONER MENGENAI DATA PRIBADI

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan :
5. Masa Kerja :
6. Bagian :
7. Pangkat/Golongan :
8. Penghasilan per Bulan :
9. Status Perkawinan :
10. Jumlah Tanggungan :

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Pilihlah jawab dengan memberikan tanda () dari pertanyaan-pertanyaan berikut menurut pendapat Bapak/ Ibu/ Saudara/I yang paling tepat. Ada lima alternatif jawaban yang dapat Bapak/ Ibu/ Saudara/I pilih, yaitu :

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

KETERLIBATAN KERJA						
No.	Daftar Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A. Aktif Berpartisipasi dalam pekerjaan						
1.	Saya selalu aktif berpartisipasi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Saya selalu ambil bagian dalam pengambilan penyusunan kerja.					
3.	Saya selalu meluangkan ide-ide baru untuk kemajuan instansi ini					
4.	Saya selalu meluangkan perhatian untuk melaksanakan tugas yang biasa di pertanggung jawabkan					
B. Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama						
1.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.					
2.	Saya selalu memprioritaskan pekerjaan saya dari pada kegiatan lainnya.					
3.	Pekerjaan bagi saya merupakan suatu yang utama					
4.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
C. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri						
1.	Hal terpenting yang terjadi pada diri saya melibatkan pekerjaan saya saat ini.					
2.	Pekerjaan saya merupakan gambaran dari etos kerja saya.					
3.	Saya merasa bangga, jika saya menghasilkan pekerjaan dengan baik					
4.	Saya merasa dihargai jika saya menghasilkan pekerjaan dengan baik					

ETOS KERJA						
No.	Daftar Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A. Kerja Adalah Rahmat						
1.	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan saya.					
2.	Selain gaji, saya memperoleh tunjangan-tunjangan.					

No.	Daftar Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
3.	Bakat yang saya miliki sebagai dasar keahlian dalam bekerja merupakan rahmat yang diberikan Allah kepada saya.					
4.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.					
5.	Saya dapat bekerja sama dengan sesama pegawai dan atasan.					
B. Kerja Adalah Amanah						
1.	Saya bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan					
2.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target.					
3.	Saya tidak pernah menyalahgunakan fasilitas yang disediakan di kantor.					
4.	Saya tidak pernah membuat laporan fiktif bagi organisasi.					
5.	Saya tidak pernah mempergunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi.					
6.	Saya memenuhi semua aturan di kantor secara sadar dan penuh tanggung jawab.					
C. Kerja Adalah Panggilan						
1.	Pekerjaan yang saya lakukan merupakan panggilan jiwa.					
2.	Saya melaksanakan tugas dengan sepenuh hati agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.					
3.	Saya selalu bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.					
4.	Saya selalu mengutamakan kejujuran dalam bekerja.					
5.	Saya bekerja sesuai dengan hati nurani untuk bertindak dengan benar.					
D. Kerja Adalah Aktualisasi						
1.	Saya selalu bekerja keras untuk mencapai kesuksesan.					
2.	Saya melakukan pekerjaan secara bertahap satu demi satu untuk memperoleh hasil yang baik.					

No.	Daftar Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
3.	Saya tidak pernah berkecil hati ketika menghadapi hambatan dalam pekerjaan.					
4.	Saya selalu penuh semangat dalam bekerja.					
5.	Saya tidak pernah menyesali kegagalan dalam bekerja.					
E. Kerja Adalah Ibadah						
1.	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan ikhlas.					
2.	Saya melakukan pekerjaan bukan demi mencari uang semata.					
3.	Saya bekerja tidak hanya demi jabatan semata.					
F. Kerja Adalah Seni						
1.	Saya bekerja dengan perasaan senang seperti halnya melakukan <i>hobby</i> .					
2.	Saya sangat menikmati pekerjaan saya.					
G. Kerja Adalah Kehormatan						
1.	Saya merasa layak melakukan tugas yang diberikan kepada saya.					
2.	Saya memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
3.	Pekerjaan yang saya lakukan membuat saya mandiri secara finansial.					
4.	Saya dapat menjaga diri dari perilaku tidak baik.					
5.	Saya selalu menjaga agar kata-kata saya sesuai dengan perbuatan.					
6.	Saya selalu berusaha bekerja sebaik mungkin.					
H. Kerja Adalah Pelayanan						
1.	Saya bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan sendiri saja, tetapi untuk melayani orang lain.					
2.	Saya selalu bersikap rendah hati.					
3.	Saya bekerja untuk mengabdikan kepada sesama.					

KOMITMEN ORGANISASI						
No.	Daftar Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A. <i>Affective commitment</i>						
1.	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di instansi ini.					
2.	Saya benar-benar merasa seakan-akan permasalahan yang terjadi di instansi ini menjadi permasalahan saya juga.					
3.	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga instansi ini.					
4.	Instansi ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya.					
5.	Saya merasa terikat secara emosional pada instansi ini.					
B. <i>Continuance Commitment</i>						
1.	Saya sulit meninggalkan instansi ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain.					
2.	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan instansi ini.					
3.	Sulit bagi saya mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang baik seperti pekerjaan saya sekarang.					
4.	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya meninggalkan instansi ini.					
5.	Tetap bekerja di instansi ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya.					
C. <i>Normative Commitment</i>						
1.	Saya merasa instansi ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.					
2.	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi instansi ini.					
3.	Saya akan merasa bersalah apabila meninggalkan instansi ini.					
4.	Instansi ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.					

No.	Daftar Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
5.	Saya tidak akan meninggalkan instansi ini karena saya memiliki tanggung jawab kepada pemerintah.					
6.	Saya sangat peduli dengan kemajuan instansi ini.					
7.	Saya bersedia menerima berbagai macam tugas agar dapat tetap bekerja di instansi ini.					

Lampiran 2

Data Responden
Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat

No	Nama	Umur	Jenis Kelamin	Golongan	Pangkat	Jabatan	Masa Kerja	Pendidikan	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan	Gaji
1	Drs. Ignasius IK, SH, M. Si	53	Laki-Laki	IV/d	Pembina Utama Muda	Kepala Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat	28	S2	Menikah	2	5.238.000
2	Drs. Marwan Siregar, M.S	56	Laki-Laki	IV/b	Pembina Tingkat 1	Sekretaris	30	S2	Menikah	3	4.668.000
3	Yuliantini, S.Sos	41	Perempuan	III/d	Penata Tingkat I	Kep. Sub Bag. Umum dan Aparatur	20	S1	Menikah	0	3.873.000
4	Herawaty, SE	38	Perempuan	III/d	Penata Tingkat I	Pengadministrasi Umum	14	S1	Menikah	2	3.053.000
5	Samino	58	Laki-Laki	III/d	Penata Tingkat I	Pengadministrasi Umum	36	SMA	Menikah	3	4.429.000
6	Jumadi, SH	39	Laki-Laki	III/d	Penata Tingkat I	Pengadministrasi Umum	13	S1	Menikah	1	3.000.000
7	Duansiska, A.Md	29	Perempuan	III/a	Penata Muda	Pranata Komputer	6	D3	Menikah	2	2.250.000
8	Surya Darma, A.Md	36	Laki-Laki	III/b	Penata Muda TK. I	Pengadministrasi Umum	10	D3	Menikah	2	2.742.200
9	Eka Riyanti, SE	42	Perempuan	III/d	Penata Tingkat I	Kep. Sub Bag Keuangan dan Aset	23	S1	Menikah	3	4.302.000

10	Yusuf, SE	39	Laki-Laki	III/c	Penata	Pengelola Keuangan dan Aset	14	S1	Menikah	2	2.956.000
11	Slamet, SH	45	Laki-Laki	III/d	Penata Tingkat I	Verifikator Keuangan dan Aset	16	S1	Menikah	2	3.200.000
12	Rina Wahyuni Lubis, S.E.	37	Perempuan	III/c	Penata	Verifikator Keuangan	11	S1	Menikah	1	3.111.000
13	Hj. Mardiah	57	Perempuan	III/b	Penata Muda TK. I	Bendahara Penerimaan	31	SMA	Menikah	3	3.781.400
14	Heru Siswadi, A.Md	39	Laki-Laki	III/d	Penata Tingkat I	Pengelola Keuangan	16	D3	Menikah	2	3.550.000
15	M. Hasanuddin, A.Md	34	Laki-Laki	III/d	Penata Tingkat I	Pengelola Barang	10	D3	Menikah	1	2.885.400
16	Rino Anteno Tingo, S.STP	54	Laki-Laki	III/d	Penata Tingkat I	Kep. Sub Bag. Rencana Kerja dan Monev	29	S1	Menikah	0	2.765.500
17	Candi Karwany Sihombing	44	Perempuan	III/d	Penata Tingkat I	Pengelola Perencanaan	16	S1	Menikah	2	4.000.000
18	Fransiskus Jonny, S.E.	37	Laki-Laki	III/a	Penata Muda	Penyusunan Prog. Anggaran dan Pelaporan	15	S1	Menikah	1	3.052.000
19	Dedy Erwansyah, A.Md	34	Laki-Laki	III/c	Penata	Penyusunan Prog. Anggaran dan Pelaporan	10	S1	Menikah	2	2.620.300
20	Joshua Makarius, S.E.	38	Laki-Laki	IV/b	Pembina Tingkat I	Kepala Bidang Lalu Lintas Jalan	11	S1	Menikah	1	3.530.000
21	R. Gun Gun Mulyawan	51	Laki-Laki	III/b	Penata Muda TK. I	Kep. Seksi Manajemen dan Rekayasa Lalu	20	S1	Menikah	2	3.450.000

						Lintas Jalan					
22	Antonius Haryo Pungkas Anom, ST	46	Laki-Laki	III/d	Penata Tingkat I	Kep. Seksi Sarana dan Prasarana Lalu Lintas Jalan	17	S1	Belum Menikah	0	3.350.000
23	Saringan	50	Laki-Laki	III/d	Penata Tingkat I	Kap. Seksi Keselamatan Lalu Lintas Jalan	22	SMA	Menikah	0	4.000.000
24	Erni Wariati	45	Perempuan	III/b	Penata Muda TK. I	Seksi Keselamatan Lalu Lintas Jalan	16	SMA	Menikah	4	3.185.000
25	Henry Ferdinand Angi	41	Laki-Laki	III/c	Penata	Seksi Pengawasan Dan Pengendalian LLJ	14	SMA	Menikah	2	2.455.700
26	Idi Suryani	54	Laki-Laki	III/b	Penata Muda TK. I	Analisis Teknik Manajemen Rekayasa Lalu Lintas Jalan	31	SMA	Menikah	2	4.506.096
27	Fery, ST	38	Laki-Laki	II/c	Pengatur	Analisis Teknik Manajemen Rekayasa Lalu Lintas Jalan	13	S1	Menikah	3	2.804.300
28	Yosep Haryadinata, ST	33	Laki-Laki	III/a	Penata Muda	Penyusunan Pengembangan Rekayasa Lalu Lintas Jalan	6	S1	Menikah	1	2.225.000
29	Irni Yunita, S.Sos	39	Perempuan	III/c	Penata	Pengelola Keuangan Manajemen Lalu Lintas Jalan	16	S1	Menikah	1	2.275.000

30	Abdul Rahman	48	Laki-Laki	II/d	Pengatur Tingkat I	Pengelola Keselamatan Lalu Lintas Jalan	22	SMA	Menikah	2	3.419.800
31	Novitasari, A.Md	35	Perempuan	II/c	Pengatur	Pengelola Keselamatan Lalu Lintas Jalan	3	D3	Belum Menikah	0	2.245.000
32	Untung Suwanto, ST	37	Laki-Laki	IV/b	Pembina Tingkat 1	Kepala Bidang Angkutan Jalan	14	S1	Menikah	1	3.753.500
33	Amin Ro'yat, ST,MT	40	Laki-Laki	III/d	Penata Tingkat I	Kep. Seksi Angkutan Orang dalam Trayek, Bidang Angkutan Jalan	16	S2	Menikah	5	2.975.000
34	Dwi Purwoko, S.Sos	44	Laki-Laki	III/c	Penata	Kepala Seksi Terminal	17	S1	Menikah	2	2.273.700
35	Muhammad	57	Laki-Laki	III/a	Penata Muda	Seksi Pengelola Perizinan	29	SMA	Belum Menikah	0	3.657.000
36	Sigit Haryanto, ST	39	Laki-Laki	III/b	Penata Muda TK. I	Seksi Angkutan Orang Tidak Dalam Trayek dan Multi Moda	11	S1	Menikah	2	2.980.000
37	Lagimin Sinaga	48	Laki-Laki	III/b	Penata Muda TK. I	Seksi Pengelola Perizinan Orang tidak dalam trayek dan Multi Moda	16	SMA	Menikah	3	3.248.500
38	Adi Tiawarman, S.Sos	36	Laki-Laki	II/c	Pengatur	Analisis Teknik Pengelola Angkutan	9	S1	Menikah	1	2.482.000
39	Puger Hari Murdi Putra, S.Pt	35	Laki-Laki	II/b	Pengatur Muda TK. I	Analisis Teknik Pengelola Angkutan Orang dalam Trayek	10	S1	Menikah	3	2.767.000

40	Avid Octo D. Abdullah	51	Laki-Laki	III/a	Penata Muda	Penyusun Perencanaan Lalu Lintas Angkutan Jalan	29	SMA	Menikah	3	3.022.000
41	Andriwani	46	Laki-Laki	III/c	Penata	Penyusun Perencanaan Lalu Lintas Angkutan Jalan	13	SMA	Menikah	2	3.528.400
42	Ali Imran	49	Laki-Laki	II/d	Pengatur Tingkat I	Pengatur Lalu Lintas Angkutan Jalan	16	SMA	Menikah	2	2.993.800
43	Entis Setiawan	40	Laki-Laki	III/b	Penata Muda TK. I	Pengatur Lalu Lintas Angkutan Jalan	10	SMA	Menikah	2	2.526.200
44	Suprayogi Nugroho	54	Laki-Laki	III/b	Penata Muda TK. I	Pengatur Lalu Lintas Angkutan Jalan	32	SMA	Menikah	1	5.070.500
45	Asparuddin	44	Laki-Laki	II/c	Pengatur	Pengatur Lalu Lintas Angkutan Jalan	12	SMA	Menikah	0	3.113.200
46	Wan Darmawa	42	Laki-Laki	II/c	Pengatur	Pengelola Terminal Angkutan Jalan	11	SMA	Menikah	2	2.896.300
47	Hendri Muliadi	39	Laki-Laki	II/d	Pengatur Tingkat I	Pengelola Terminal Angkutan Jalan	14	SMA	Menikah	0	2.670.300
48	Saimin Untung, SH	34	Laki-Laki	III/c	Penata	Pengelola Terminal Angkutan Jalan	7	S1	Menikah	1	2.201.000
49	Dominikus Ranggau	55	Laki-Laki	II/c	Pengatur	Pengelola Terminal Angkutan Jalan	17	SMA	Menikah	4	2.774.900
50	Mardianto	47	Laki-Laki	II/c	Pengatur	Pengelola Terminal	23	SMA	Menikah	1	3.555.700

						Angkutan Jalan					
51	Yohanes Pran	42	Laki-Laki	III/a	Penata Muda	Pengelola Terminal Angkutan Jalan	18	SMA	Menikah	3	3.000.000
52	Ir. Baso Hasan, MT	56	Laki-Laki	IV/b	Pembina Tingkat I	Kepala Bidang Pelayaran	29	S2	Menikah	5	5.112.400
53	Ir. Agus Maldin	53	Laki-Laki	III/d	Penata Tingkat I	Kepala Seksi Angkutan Laut	26	S2	Menikah	3	4.720.800
54	Zulfiansyah, SE	35	Laki-Laki	III/d	Penata Tingkat I	Kep. Seksi Angkutan Sungai, Danau dan Penyeberangan	13	S1	Menikah	2	3.233.500
55	Sukanto	41	Laki-Laki	III/b	Penata Muda TK. I	Seksi Pengembangan Sarana dan Prasarana Pelayaran	19	SMA	Menikah	4	3.743.100
56	Vitalis Mori, SE	39	Perempuan	III/c	Penata	Seksi Pengembangan Sarana dan Prasarana Pelayaran	17	S1	Menikah	3	3.420.800
57	Trino Hussain, SH	54	Laki-Laki	III/b	Penata Tingkat I	Seksi Sarana dan Prasarana Pelayaran	26	S1	Menikah	5	4.544.900
58	Fanafillah, A.Md	35	Laki-Laki	III/a	Penata Muda	Seksi Sarana dan Prasarana Angkutan Laut	10	D3	Menikah	3	2.601.200
59	Slamet	55	Laki-Laki	III/b	Penata Muda TK. I	Analisis Angkutan Laut Bidang Pelayaran	35	S1	Menikah	1	3.450.000

60	Fatmawati	46	Perempuan	II/b	Pengatur Muda TK. I	Analisis Angkutan Laut Bidang Pelayaran	17	SMA	Menikah	2	2.191.000
61	Mulyono	55	Laki-Laki	II/c	Pengatur	Penyusunan Penyeberangan Pelayaran	23	SMA	Menikah	0	3.500.000
62	Abdurrahman	47	Laki-Laki	II/c	Pengatur	Pengelola Perizinan Angkutan Sungai, Danau dan Penyeberangan	19	SMA	Menikah	4	2.855.000
63	Evidiar, SIP	37	Laki-Laki	IV/b	Pembina Tingkat I	Kepala Bidang Pengembangan Transportasi	12	S1	Menikah	1	2.993.800
64	Ulung Alana, SH	33	Laki-Laki	III/d	Penata Tingkat I	Kep. Seksi Pengembangan Sistem Transportasi dan Pemanduan Moda	7	S1	Belum Menikah	0	2.000.000
65	Rabuan	36	Laki-Laki	III/c	Penata	Seksi Pengembangan Sistem Transportasi Pemaduan Moda	12	SMA	Menikah	2	2.878.000
66	Joni Arfandi, S.ST, M.A.P.	47	Laki-Laki	III/b	Penata Muda TK. I	Seksi Pengembangan Sistem Transportasi Pemaduan Moda	15	S2	Menikah	1	4.210.000
67	Yudha Surya Purwandil, S.Sos	37	Laki-Laki	III/a	Penata Muda	Kep. Seksi Dampak Lingkungan	8	S1	Menikah	3	2.450.000
68	Almahdi, SH	39	Laki-Laki	II/d	Pengatur	Analisis Pengembangan	11	S1	Menikah	2	2.645.000

					Tingkat I	Tranportasi					
69	Rahadian, SE	31	Laki-Laki	II/b	Pengatur Tingkat I	Kep. Seksi Teknologi dan Informasi Perhubungan	7	S1	Menikah	2	2.195.500
70	Suharyono	51	Laki-Laki	II/c	Pengatur	Pengelola Keuangan Bidang Pengembangan Transportasi	23	SMA	Menikah	1	3.232.800

Lampiran 3

**Rekapitulasi Kuesioner
Variabel Keterlibatan Kerja (X1)**

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.t	X1.r
1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	53	4,42
2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	49	4,08
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50	4,17
5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	49	4,08
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50	4,17
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56	4,67
8	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	45	3,75
9	4	4	4	4	4	3	3	3	2	5	5	5	46	3,83
10	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	45	3,75
11	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	45	3,75
12	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	46	3,83
13	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	54	4,50
14	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	45	3,75
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
16	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	52	4,33
17	3	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	48	4,00
18	3	3	3	3	3	5	4	4	5	5	5	5	48	4,00
19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	48	4,00
20	4	5	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	46	3,83
21	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	51	4,25
22	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	46	3,83
23	3	4	3	2	4	4	4	4	4	5	5	5	47	3,92

24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	46	3,83
25	5	5	5	4	4	4	3	3	4	5	4	5	51	4,25
26	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	55	4,58
27	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	56	4,67
28	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	54	4,50
29	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	3	48	4,00
30	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	53	4,42
31	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	51	4,25
32	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	47	3,92
33	2	3	3	4	4	5	3	5	4	4	4	5	46	3,83
34	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	45	3,75
35	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	48	4,00
36	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	47	3,92
37	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	49	4,08
38	4	4	4	5	4	3	5	3	3	3	3	3	44	3,67
39	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	52	4,33
40	3	3	3	3	4	3	3	5	5	4	5	5	46	3,83
41	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	53	4,42
42	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49	4,08
43	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	52	4,33
44	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	52	4,33
45	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	54	4,50
46	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	45	3,75
47	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	3,83
48	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	53	4,42
49	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	55	4,58
50	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	45	3,75
51	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	52	4,33

52	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	48	4,00
53	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	53	4,42
54	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	57	4,75
55	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	56	4,67
56	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	49	4,08
57	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	45	3,75
58	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	53	4,42
59	2	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	48	4,00
60	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	45	3,75
61	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	51	4,25
62	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	3	46	3,83
63	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	46	3,83
64	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	52	4,33
65	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	45	3,75
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49	4,08
67	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	53	4,42
68	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	53	4,42
69	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	49	4,08
70	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	51	4,25

Lampiran 4

**Rekapitulasi Kuesioner
Variabel Etos Kerja (X2)**

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19
1	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4
2	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3
3	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4
6	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	3
7	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
8	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5
9	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
10	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5
11	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5
12	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5
14	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	3	3
15	4	4	5	5	4	4	2	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4
17	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5
18	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
20	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
22	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
23	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4
24	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5

**Rekapitulasi Kuesioner
Variabel Etos Kerja (X2)**

25	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4
26	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
27	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
28	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3
30	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5
31	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4
32	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4
33	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
35	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
36	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5
37	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	3	5
39	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4
41	5	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
42	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
43	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
44	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
45	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	4	4	5	5	5	4
47	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
49	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4

**Rekapitulasi Kuesioner
Variabel Etos Kerja (X2)**

51	4	4	4	4	4	2	3	5	4	3	3	3	4	4	4	5	3	4	5
52	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	5	2	3	3	4	4	4	4
53	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
54	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
56	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
59	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4
60	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
63	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
64	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
65	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4
66	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
67	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5
68	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5
69	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4
70	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5

**Rekapitulasi Kuesioner
Variabel Etos Kerja (X2)**

No	X2.20	X2.21	X2.22	X2.23	X2.24	X2.25	X2.26	X2.27	X2.28	X2.29	X2.30	X2.31	X2.32	X2.33	X2.34	X2.35	X2.t	X2.r
1	4	4	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	151	4,31
2	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	146	4,17
3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	2	3	3	4	4	5	140	4
4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	148	4,23
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	145	4,14
6	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	144	4,11
7	2	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	138	3,94
8	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	140	4
9	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	145	4,14
10	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	2	143	4,09
11	5	5	4	3	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	152	4,34
12	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	138	3,94
13	5	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	141	4,03
14	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	3	5	3	5	4	139	3,97
15	4	5	5	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	139	3,97
16	5	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	142	4,06
17	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	153	4,37
18	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	145	4,14
19	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	144	4,11
20	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	142	4,06
21	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	153	4,37
22	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	162	4,63
23	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	138	3,94
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139	3,97

**Rekapitulasi Kuesioner
Variabel Etos Kerja (X2)**

51	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	139	3,97
52	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	138	3,94
53	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	139	3,97
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	154	4,4
55	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	155	4,43
56	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	160	4,57
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	138	3,94
58	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	151	4,31
59	5	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	140	4
60	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	138	3,94
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	145	4,14
62	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	136	3,89
63	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	138	3,94
64	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	146	4,17
65	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139	3,97
66	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	152	4,34
67	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	155	4,43
68	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	157	4,49
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	146	4,17
70	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	145	4,14

Lampiran 5

**Rekapitulasi Kuesioner
Variabel Komitmen Organisasi (Y)**

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y.t	Y.r
1	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	75	4,41
2	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	72	4,24
3	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	69	4,06
4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	73	4,29
5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	69	4,06
6	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	69	4,06
7	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	4,41
8	4	4	5	4	4	4	3	5	3	4	4	5	4	3	4	4	5	69	4,06
9	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	72	4,24
10	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	70	4,12
11	5	5	4	4	4	5	4	3	3	4	5	5	5	4	4	5	4	73	4,29
12	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	65	3,82
13	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	76	4,47
14	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	67	3,94
15	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	64	3,76
16	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	74	4,35
17	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	74	4,35
18	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	69	4,06
19	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	74	4,35
20	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	5	4	5	4	5	4	70	4,12
21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	75	4,41
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	73	4,29
23	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	74	4,35

24	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	74	4,35
25	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4,24
26	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	78	4,59
27	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	78	4,59
28	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	79	4,65
29	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	69	4,06
30	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	4,71
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	71	4,18
32	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	71	4,18
33	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	71	4,18
34	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	74	4,35
35	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	69	4,06
36	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	74	4,35
37	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	74	4,35
38	5	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	3,47
39	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	73	4,29
40	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	72	4,24
41	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	4,35
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	66	3,88
43	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4,24
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	74	4,35
45	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	77	4,53
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	69	4,06
47	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	3,88
48	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	74	4,35
49	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	76	4,47
50	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	73	4,29
51	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	69	4,06

X08	Pearson Correlation	-.119	-.079	-.005	.130	.150	.370**	.152	1	.411**	.149	.069	.003	.402**
	Sig. (2-tailed)	.328	.516	.965	.285	.215	.002	.208		.000	.219	.572	.977	.001
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X09	Pearson Correlation	-.051	-.016	.055	-.044	.171	.175	.292*	.411**	1	.212	.212	.109	.440**
	Sig. (2-tailed)	.677	.895	.653	.715	.158	.147	.014	.000		.078	.078	.368	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X10	Pearson Correlation	-.058	.084	.102	-.009	.139	.200	-.045	.149	.212	1	.394**	.352**	.417**
	Sig. (2-tailed)	.635	.489	.399	.941	.250	.097	.711	.219	.078		.001	.003	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X11	Pearson Correlation	-.023	-.018	.222	-.134	.195	.118	.081	.069	.212	.394**	1	.428**	.425**
	Sig. (2-tailed)	.853	.881	.065	.268	.106	.332	.505	.572	.078	.001		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X12	Pearson Correlation	-.104	-.056	.041	-.167	.075	-.054	-.018	.003	.109	.352**	.428**	1	.285*
	Sig. (2-tailed)	.391	.645	.736	.168	.536	.657	.882	.977	.368	.003	.000		.017
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
TotalX 1	Pearson Correlation	.450**	.521**	.713**	.534**	.623**	.401**	.449**	.402**	.440**	.417**	.425**	.285*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.017	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

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

Hasil Uji Reliabilitas

Keterlibatan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.669	12

X35	Pearson Correlation	.289*	.090	-.043	.153	-.037	.008	.090	.117	.099	.041	.176	.023	.098	.383*	.353*	.579*	.541*	1	.325*
	Sig. (2-tailed)	.015	.458	.725	.205	.759	.945	.460	.335	.414	.735	.145	.852	.421	.001	.003	.000	.000		.006
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Total X2	Pearson Correlation	.357*	.422*	.317*	.343*	.310*	.333*	.317*	.429*	.439*	.386*	.464*	.499*	.480*	.528*	.611*	.584*	.498*	.325*	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.007	.004	.009	.005	.008	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

Hasil Uji Reliabilitas

Etos Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.820	35

Y5	Pearson Correlation	.095	.169	.228	.294*	1	.269*	.263*	.124	-.210	-.230	.033	.000	.049	.014	.152	.000	-.157	.286*
	Sig. (2-tailed)	.432	.163	.058	.014		.024	.028	.308	.081	.055	.789	1.000	.689	.906	.209	1.000	.194	.016
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y6	Pearson Correlation	-.083	.224	.042	.030	.269*	1	.584**	.176	.129	-.026	.048	-.032	.062	.021	-.028	-.076	-.106	.316**
	Sig. (2-tailed)	.493	.062	.727	.807	.024		.000	.146	.288	.832	.690	.794	.610	.860	.816	.534	.382	.008
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y7	Pearson Correlation	.114	.133	.086	-.047	.263*	.584**	1	.331**	.292*	.144	.212	.030	.164	.155	.158	.158	-.080	.519**
	Sig. (2-tailed)	.347	.272	.477	.698	.028	.000		.005	.014	.234	.078	.807	.174	.201	.190	.190	.509	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y8	Pearson Correlation	.028	.026	.147	.038	.124	.176	.331**	1	.369**	.341**	.159	.158	.139	.173	.328**	.187	.251*	.547**
	Sig. (2-tailed)	.821	.831	.226	.753	.308	.146	.005		.002	.004	.188	.192	.252	.153	.006	.121	.036	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y9	Pearson Correlation	-.138	.154	-.064	-.080	-.210	.129	.292*	.369**	1	.558**	.369**	-.077	.061	.144	.175	.029	.236*	.412**
	Sig. (2-tailed)	.256	.203	.600	.511	.081	.288	.014	.002		.000	.002	.528	.617	.235	.146	.810	.050	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y10	Pearson Correlation	.156	.083	.018	-.084	-.230	-.026	.144	.341**	.558**	1	.511**	.330**	.202	.320**	.152	.152	.146	.515**

	Sig. (2-tailed)	.197	.495	.882	.491	.055	.832	.234	.004	.000		.000	.005	.094	.007	.210	.210	.228	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y11	Pearson Correlation	.028	.208	-.077	-.003	.033	.048	.212	.159	.369**	.511**	1	.473**	.296*	.265*	.328**	.187	.166	.565**	
	Sig. (2-tailed)	.821	.084	.529	.981	.789	.690	.078	.188	.002	.000		.000	.013	.026	.006	.121	.169	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y12	Pearson Correlation	.096	-.125	-.089	.000	.000	-.032	.030	.158	-.077	.330**	.473**	1	.381**	.395**	.246*	.363**	.127	.418**	
	Sig. (2-tailed)	.427	.302	.462	1.000	1.000	.794	.807	.192	.528	.005	.000		.001	.001	.040	.002	.294	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y13	Pearson Correlation	-.103	-.143	-.182	-.144	.049	.062	.164	.139	.061	.202	.296*	.381**	1	.467**	.631**	.397**	.149	.430**	
	Sig. (2-tailed)	.396	.239	.133	.236	.689	.610	.174	.252	.617	.094	.013	.001		.000	.000	.001	.219	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y14	Pearson Correlation	.097	-.069	-.132	.072	.014	.021	.155	.173	.144	.320**	.265*	.395**	.467**	1	.455**	.558**	.195	.540**	
	Sig. (2-tailed)	.423	.571	.274	.555	.906	.860	.201	.153	.235	.007	.026	.001	.000		.000	.000	.105	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y15	Pearson Correlation	-.043	-.061	-.030	-.046	.152	-.028	.158	.328**	.175	.152	.328**	.246*	.631**	.455**	1	.583**	.443**	.579**	
	Sig. (2-tailed)	.724	.618	.806	.705	.209	.816	.190	.006	.146	.210	.006	.040	.000	.000		.000	.000	.000	

	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y16	Pearson Correlation	.257*	-.010	.070	-.046	.000	-.076	.158	.187	.029	.152	.187	.363**	.397**	.558**	.583**	1	.443**	.559**
	Sig. (2-tailed)	.031	.934	.567	.705	1.000	.534	.190	.121	.810	.210	.121	.002	.001	.000	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y17	Pearson Correlation	.022	.067	.055	.152	-.157	-.106	-.080	.251*	.236*	.146	.166	.127	.149	.195	.443**	.443**	1	.419**
	Sig. (2-tailed)	.855	.583	.650	.210	.194	.382	.509	.036	.050	.228	.169	.294	.219	.105	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Total Y	Pearson Correlation	.331**	.360**	.276*	.289*	.286*	.316**	.519**	.547**	.412**	.515**	.565**	.418**	.430**	.540**	.579**	.559**	.419**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.002	.021	.015	.016	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

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

**Hasil Uji Reliabilitas
Komitmen Organisasi (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.726	17

X08	Pearson Correlation	-.119	-.079	-.005	.130	.150	.370**	.152	1	.411**	.149	.069	.003	.402**
	Sig. (2-tailed)	.328	.516	.965	.285	.215	.002	.208		.000	.219	.572	.977	.001
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X09	Pearson Correlation	-.051	-.016	.055	-.044	.171	.175	.292*	.411**	1	.212	.212	.109	.440**
	Sig. (2-tailed)	.677	.895	.653	.715	.158	.147	.014	.000		.078	.078	.368	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X10	Pearson Correlation	-.058	.084	.102	-.009	.139	.200	-.045	.149	.212	1	.394**	.352**	.417**
	Sig. (2-tailed)	.635	.489	.399	.941	.250	.097	.711	.219	.078		.001	.003	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X11	Pearson Correlation	-.023	-.018	.222	-.134	.195	.118	.081	.069	.212	.394**	1	.428**	.425**
	Sig. (2-tailed)	.853	.881	.065	.268	.106	.332	.505	.572	.078	.001		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X12	Pearson Correlation	-.104	-.056	.041	-.167	.075	-.054	-.018	.003	.109	.352**	.428**	1	.285*
	Sig. (2-tailed)	.391	.645	.736	.168	.536	.657	.882	.977	.368	.003	.000		.017
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
TotalX 1	Pearson Correlation	.450**	.521**	.713**	.534**	.623**	.401**	.449**	.402**	.440**	.417**	.425**	.285*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.017	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

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

Hasil Uji Reliabilitas

Keterlibatan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.669	12

X35	Pearson Correlation	.289*	.090	-.043	.153	-.037	.008	.090	.117	.099	.041	.176	.023	.098	.383*	.353*	.579*	.541*	1	.325*
	Sig. (2-tailed)	.015	.458	.725	.205	.759	.945	.460	.335	.414	.735	.145	.852	.421	.001	.003	.000	.000		.006
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Total X2	Pearson Correlation	.357*	.422*	.317*	.343*	.310*	.333*	.317*	.429*	.439*	.386*	.464*	.499*	.480*	.528*	.611*	.584*	.498*	.325*	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.007	.004	.009	.005	.008	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

Hasil Uji Reliabilitas

Etos Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.820	35

Y5	Pearson Correlation	.095	.169	.228	.294*	1	.269*	.263*	.124	-.210	-.230	.033	.000	.049	.014	.152	.000	-.157	.286*
	Sig. (2-tailed)	.432	.163	.058	.014		.024	.028	.308	.081	.055	.789	1.000	.689	.906	.209	1.000	.194	.016
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y6	Pearson Correlation	-.083	.224	.042	.030	.269*	1	.584**	.176	.129	-.026	.048	-.032	.062	.021	-.028	-.076	-.106	.316**
	Sig. (2-tailed)	.493	.062	.727	.807	.024		.000	.146	.288	.832	.690	.794	.610	.860	.816	.534	.382	.008
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y7	Pearson Correlation	.114	.133	.086	-.047	.263*	.584**	1	.331**	.292*	.144	.212	.030	.164	.155	.158	.158	-.080	.519**
	Sig. (2-tailed)	.347	.272	.477	.698	.028	.000		.005	.014	.234	.078	.807	.174	.201	.190	.190	.509	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y8	Pearson Correlation	.028	.026	.147	.038	.124	.176	.331**	1	.369**	.341**	.159	.158	.139	.173	.328**	.187	.251*	.547**
	Sig. (2-tailed)	.821	.831	.226	.753	.308	.146	.005		.002	.004	.188	.192	.252	.153	.006	.121	.036	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y9	Pearson Correlation	-.138	.154	-.064	-.080	-.210	.129	.292*	.369**	1	.558**	.369**	-.077	.061	.144	.175	.029	.236*	.412**
	Sig. (2-tailed)	.256	.203	.600	.511	.081	.288	.014	.002		.000	.002	.528	.617	.235	.146	.810	.050	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y10	Pearson Correlation	.156	.083	.018	-.084	-.230	-.026	.144	.341**	.558**	1	.511**	.330**	.202	.320**	.152	.152	.146	.515**

	Sig. (2-tailed)	.197	.495	.882	.491	.055	.832	.234	.004	.000		.000	.005	.094	.007	.210	.210	.228	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y11	Pearson Correlation	.028	.208	-.077	-.003	.033	.048	.212	.159	.369**	.511**	1	.473**	.296*	.265*	.328**	.187	.166	.565**	
	Sig. (2-tailed)	.821	.084	.529	.981	.789	.690	.078	.188	.002	.000		.000	.013	.026	.006	.121	.169	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y12	Pearson Correlation	.096	-.125	-.089	.000	.000	-.032	.030	.158	-.077	.330**	.473**	1	.381**	.395**	.246*	.363**	.127	.418**	
	Sig. (2-tailed)	.427	.302	.462	1.000	1.000	.794	.807	.192	.528	.005	.000		.001	.001	.040	.002	.294	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y13	Pearson Correlation	-.103	-.143	-.182	-.144	.049	.062	.164	.139	.061	.202	.296*	.381**	1	.467**	.631**	.397**	.149	.430**	
	Sig. (2-tailed)	.396	.239	.133	.236	.689	.610	.174	.252	.617	.094	.013	.001		.000	.000	.001	.219	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y14	Pearson Correlation	.097	-.069	-.132	.072	.014	.021	.155	.173	.144	.320**	.265*	.395**	.467**	1	.455**	.558**	.195	.540**	
	Sig. (2-tailed)	.423	.571	.274	.555	.906	.860	.201	.153	.235	.007	.026	.001	.000		.000	.000	.105	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y15	Pearson Correlation	-.043	-.061	-.030	-.046	.152	-.028	.158	.328**	.175	.152	.328**	.246*	.631**	.455**	1	.583**	.443**	.579**	
	Sig. (2-tailed)	.724	.618	.806	.705	.209	.816	.190	.006	.146	.210	.006	.040	.000	.000		.000	.000	.000	

	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y16	Pearson Correlation	.257*	-.010	.070	-.046	.000	-.076	.158	.187	.029	.152	.187	.363**	.397**	.558**	.583**	1	.443**	.559**
	Sig. (2-tailed)	.031	.934	.567	.705	1.000	.534	.190	.121	.810	.210	.121	.002	.001	.000	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y17	Pearson Correlation	.022	.067	.055	.152	-.157	-.106	-.080	.251*	.236*	.146	.166	.127	.149	.195	.443**	.443**	1	.419**
	Sig. (2-tailed)	.855	.583	.650	.210	.194	.382	.509	.036	.050	.228	.169	.294	.219	.105	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Total Y	Pearson Correlation	.331**	.360**	.276*	.289*	.286*	.316**	.519**	.547**	.412**	.515**	.565**	.418**	.430**	.540**	.579**	.559**	.419**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.002	.021	.015	.016	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

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

**Hasil Uji Reliabilitas
Komitmen Organisasi (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.726	17

