

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI NEGERI
SIPII DI DINAS KEPEMUDAAN, OLAHRAGA DAN PARIWISATA
KABUPATEN KAPUAS HULU**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada:

JULIANA MAHARANI
NIM. 171310305

Program Studi Manajemen

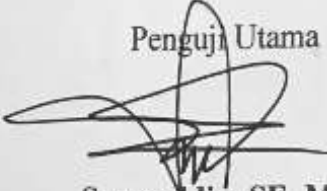
**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal : 4 Juli 2023**

Majelis Penguji :

Pembimbing Utama


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

Penguji Utama


Samsuddin, SE. M.Si
NIDN. 1113117701

Pembimbing Pembantu


Irfan Mahdi, SE. MM
NIDN. 1109049301

Penguji Pembantu


Neni Triana M., SE. MM
NIDN. 1009028104

Pontianak, 4 Juli 2023

Disahkan Oleh :
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
DEKAN

Dedi Hariyanto, SE. MM
NIDN. 1113117702

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI NEGERI
SIPII DI DINAS KEPEMUDAAN OLAHRAGA DAN PARIWISATA
KABUPATEN KAPUAS HULU**

SKRIPSI

OLEH :

JULIANA MAHARANI

NIM.171310305



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

2023

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis diberikan berbagai kemudahan terutama dalam menyelesaikan penulisan proposal yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kapuas Hulu ”**. Penulisan proposal ini merupakan salah satu persyaratan yang harus ditempuh oleh para mahasiswa termasuk penulis dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak dan sekaligus untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, S.T., M.Eng selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Heni Safitri, SE, MM selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

4. Bapak Dr. H. Helman Fachri, SE, MM selaku Dosen Pembimbing utama yang telah memberikan arahan dan bimbingan, sehingga dapat terselesaikan penulisan skripsi ini.
5. Bapak Irfan Mahdi, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah bersedia memberi petunjuk dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Staf Akademik dan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak yang telah memberikan bekal dan pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.
7. Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya yang telah memberikan support system selama masa perkuliahan hingga skripsi ini.
8. Terima kasih kepada abang saya Fredy achmad dan kakak saya yunita salmi yang selama ini memberikan semangat dan menjadi support system saya selama masa perkuliahan hingga skripsi ini.
9. Terima kasih kepada teman-teman saya Erisa Pertiwi, Eka Melenia Putri dan Anggitta Dwi Akhsani yang telah menemani, membantu dan menjadi support system saya disaat penulisan skripsi ini.
10. Teman-teman di kampus, terimakasih telah banyak membantu.

Skripsi ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan sehingga dapat menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang membacanya. Aamiin.

11. *Last but not least, I wanna thank me. I wanna thank me for believing in me.
I wanna thank me for doing all this hard work. I wanna thank me for having
no days off. I wanna thank me for never quitting.*

Wassalamu 'alaikum WR.WB

Pontianak, Januari 2023
Penulis

Juliana Maharani
NIM. 171310305

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap etos kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kapuas Hulu. Penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan metode penelitian asosiatif, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel total, dengan jumlah sampel sebanyak 38 orang responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, koefisien korelasi berganda (R), koefisien determinasi (R^2), uji F (Uji Simultan) dan uji t (Uji Parsial).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresinya $\hat{Y} = 1,274 + 0,054 (X1) + 0,687 (X2)$. Nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,852 yang artinya hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap etos kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kapuas Hulu adalah sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 0,726 yang artinya bahwa kontribusi variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional dalam mempengaruhi naik turunnya variabel etos kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kapuas Hulu sebesar 72,6% dan sisanya sebesar 27,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap etos kerja. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, sedangkan variabel komitmen organisasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Etos Kerja

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan	9
C. Pembatasan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian.....	10
E. Manfaat Penelitian.....	10
F. Kerangka Pemikiran	11
G. Metode Penelitian	15
1. Jenis Penelitian	15
2. Teknik Pengumpulan Data	15
3. Populasi dan Sampel.....	16
4. Variabel Penelitian	17
5. Skala Pengukuran	18
6. Teknik Analisis Data	18
BAB II LANDASAN TEORI	27
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	27
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	27
2. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia	27
3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	28

4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	30
B. Kepuasan Kerja.....	30
1. Pengertian Kepuasan Kerja	30
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	31
3. Dimensi Kepuasan Kerja	32
4. Model-Model Kepuasan Kerja	33
5. Penyebab Kepuasan Kerja.....	34
6. Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja.....	35
7. Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja	35
C. Komitmen Organisasional.....	36
1. Pengertian Komitmen Organisasional	36
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional	36
3. Dimensi Komitmen Organisasi.....	38
4. Cara Untuk Membangun Komitmen Organisasional.....	39
5. Komponen Komitmen Organisasi.....	40
D. Etos Kerja.....	40
1. Pengertian Etos Kerja	40
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja	41
3. Dimensi Etos Kerja	43
4. Karakteristik Etos Kerja.....	44
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	46
A. Sejarah Singkat	46
B. Visi dan Misi	48
C. Struktur Organisasi.....	50
D. Hari Kerja dan Jam Kerja	58
E. Gaji dan Tunjangan Aparatur Sipil Negara.....	58
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	60
A. Karakteristik Responden.....	60
1. Jenis Kelamin Responden	60
2. Usia Responden.....	61

3. Pendidikan Responden.....	61
4. Bagian Responden.....	62
5. Golongan / Ruang Responden	62
6. Masa Kerja Responden.....	63
7. Penghasilan Rata-Rata Per Bulan Responden	63
8. Status Perkawinan Responden.....	64
9. Jumlah Tanggungan Responden.....	64
B. Analisis Data	65
1. Uji Instrumen.....	65
a. Uji Validitas	66
b. Uji Reliabilitas.....	68
2. Uji Asumsi Klasik.....	69
a. Uji Normalitas	69
b. Uji Linearitas	70
c. Uji Multikolinearitas	71
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	72
4. Koefisien Korelasi Berganda (R)	73
5. Koefisien Determinasi (R^2)	74
6. Uji Simultan (Uji F)	75
7. Uji Parsial (Uji t)	75
BAB V PENUTUP.....	77
A. Kesimpulan	77
B. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Menurut Bagian Tahun 2022	2
Tabel 1.2 Tingkat Absensi Pegawai Tahun 2019-2021	2
Tabel 1.3 Jumlah Sanksi Pelanggaran Berdasarkan Jenis Tahun 2019-2021	4
Tabel 1.4 Nilai Prestasi Kerja Tahun 2019-2021	6
Tabel 1.5 Bobot Penilaian Berdasarkan Skala Likert	18
Tabel 1.6 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	22
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	61
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....	62
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan	62
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	63
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Rata-Rata.....	63
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	64
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (X2)	66
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (Y)	67
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)	68
Tabel 4.14 Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasional (X2)	69
Tabel 4.15 Uji Reliabilitas Etos Kerja (Y)	69
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas	70
Tabel 4.17 Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja	70
Tabel 4.18 Hasil Uji Linearitas Komitmen Organisasional	71
Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinearitas	72
Tabel 4.20 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	73
Tabel 4.21 Hasil Koefisien Korelasi Berganda.....	74
Tabel 4.22 Hasil Uji Simultan (Uji F)	75
Tabel 4.23 Hasil Uji Parsial (Uji t)	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	14
Gambar 2.1 Struktur Organisasi.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	81
Lampiran 2. Identitas Responden.....	88
Lampiran 3. Tabulasi Kuesioner Kepuasan Kerja (X1)	90
Lampiran 4. Tabulasi Kuesioner Komitmen Organisasional (X2)	91
Lampiran 5. Tabulasi Kuesioner Etos Kerja (Y)	92
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)	93
Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (X2)	95
Lampiran 8. Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X2)	96
Lampiran 9. Hasil Uji Reliabilitas	99
Lampiran 10. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	100
Lampiran 11. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	103
Lampiran 12. Hasil Koefisien Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi ..	104
Lampiran 13. Hasil Uji Simultan (Uji F)	105
Lampiran 14. Hasil Uji Parsial (Uji t)	106

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu peranan penting untuk bergeraknya suatu instansi. Untuk mencapai suatu tujuan, sumber daya manusia selalu dituntut untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Suatu instansi tidak akan bisa mengoptimalkan kinerjanya tanpa adanya pegawai yang kompeten terhadap keinginan instansi tersebut.

Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan dibidang Pemuda, Olahraga, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kapuas Hulu merupakan unsur pelaksana tugas dari Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 7 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah. Dinas kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kapuas Hulu yang beralamat di jalan Pendidikan nomor 5 Putussibau. Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kapuas Hulu mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan Bidang Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Adapun jumlah pegawai berdasarkan unit kerja dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata
Kabupaten Kapuas Hulu
Jumlah Pegawai Berdasarkan Bagian
Tahun 2022

No	Bagian	PNS	Non PNS	Jumlah
1	Kepala Dinas	1	-	1
2	Sekretariat	9	3	12
3	Bidang Pariwisata	7	1	8
4	Bidang Kepemudaan	6	-	6
5	Bidang Umum dan Kepegawaian	6	4	10
6	Bidang Program	4	-	4
7	Bidang Keuangan	5	-	5
	Jumlah	38	8	46

Sumber: Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kapuas Hulu, 2023

Pada Tabel 1.1 menunjukkan jumlah pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata adalah sebanyak 46 pegawai yaitu 38 PNS dan 8 Non-PNS. Sebagian besar PNS bekerja di Bagian Sekretariat sebanyak 23,68% sedangkan sebagian besar pegawai Non PNS atau kontrak bekerja di Bagian Umum dan Kepegawaian sebanyak 50,00%.

Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata menggunakan sistem presensi *fingerprint* setiap hari Senin-Jumat sebanyak 2 (dua) kali dalam sehari yaitu pada saat masuk kerja Pukul 07.15 WIB, dan pulang kerja Pukul 15.30 WIB.

Selanjutnya pada Tabel 1.2 dapat dilihat mengenai tingkat absensi pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Tahun 2019-2021 berikut ini:

Tabel 1.2
Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata
Kabupaten Kapuas Hulu
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2019-2021

Tahun	Hari Kerja	Jumlah pegawai	HK X JP	Ketidakhadiran			Jumlah ketidakhadiran	Tingkat Absensi
				Sakit	Izin	Alpa		
2019	247	38	9.386	10	0	12	22	0,23
2020	243	38	9.234	12	10	3	25	0,27
2021	242	38	9.196	16	0	15	31	0,33

Sumber: Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kapuas Hulu, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat absensi Tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 17,39% dan mengalami kenaikan kembali pada Tahun 2021 sebesar 22,22%.

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

Sumber: Hasibuan (2017:51)

Menurut Hasibuan (2017:51): “Absensi adalah tidak bekerjanya seorang karyawan pada saat hari kerja, karena sakit, izin, alpa, atau cuti. Absensi adalah datar administrasi ketidakhadiran pekerja (absen)”.

Menurut Priansa (2017:295):

Teori tentang ketidakhadiran mengatakan bahwa kepuasan kerja memainkan peranan penting dalam pengambilan keputusan pegawai untuk tidak masuk kerja. Semakin rendah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya, maka semakin sering pula mereka tidak hadir atau datang terlambat pada pekerjaannya tanpa alasan yang jelas. Pegawai yang menyukai pekerjaannya akan lebih bersemangat untuk datang ke tempat kerjanya dan melakukan pekerjaannya.

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”.

Menurut Yousef (2000) dalam Istijanto (2005:240):

Etos kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga. 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 sekadar yang disyaratkan, mau bekerja sama, dan hormat terhadap rekan kerja.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut mencabut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengatur ketentuan-ketentuan mengenai Kewajiban, Larangan, Hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum, Penjatuhan hukuman disiplin, dan berlakunya keputusan hukum disiplin. Dalam peraturan tersebut juga secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin.

Adapun jumlah sanksi pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kapuas Hulu pada tahun 2019-2021 dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3
Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kapuas Hulu
Jumlah Sanksi Berdasarkan Jenis
Tahun 2019-2021

No	Jenis Sanksi	Tahun		
		2019	2020	2021
1	Disiplin Ringan			
	a. Teguran lisan	13	15	20
	b. Teguran tertulis	4	3	4
	c. Pernyataan tidak puas secara tertulis	-	-	-
2	Disiplin Sedang			
	a. Penundaan Kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun	-	-	-
	b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1(satu) tahun	-	-	-
3	Disiplin Berat			
	a. Pemindahan (mutasi) dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah	-	-	-
	b. Pembebasan dari jabatan	-	-	-
	c. Pemberitahuan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS	17	18	24
	Jumlah			
	Naik/turun (%)		5,88%	33,33%

Sumber: Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata, 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 jumlah sanksi ringan yang terjadi pada tahun Tahun 2019 terjadi sebanyak 17 kasus dan mengalami kenaikan kembali pada tahun 2020 sebanyak 1 kasus dengan persentase sebesar 5,88% dan pada Tahun 2021 mengalami kenaikan 6 kasus pelanggaran dengan persentase sebesar 33,33%. Sedangkan untuk sanksi sedang dan berat tidak ada.

Pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin merujuk pada PP 53 Tahun 2010 tentang disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil, berikut sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut:

1. Hukuman Disiplin Ringan (pasal. 7 ayat 2) terdiri dari:
 - a. Teguran lisan
 - b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Hukuman Disiplin Sedang (pasal. 7 ayat 3) terdiri dari:
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun
 - b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun
 - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
3. Hukuman Disiplin Berat (pasal. 7 ayat 4) terdiri dari:
 - a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
 - b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah
 - c. Pembebasan dari jabatan
 - d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS
 - e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Hubungan antara Kedisiplinan kerja dengan Kepuasan Kerja disebutkan dalam Yanti dan Trianasari (2021), ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kedisiplinan kerja pada karyawan.

Hubungan antara Kedisiplinan kerja dengan Komitmen Organisasional disebutkan dalam Septiani dkk (2016), ada hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasional dengan kedisiplinan kerja pada karyawan.

Hubungan antara Kedisiplinan kerja dengan Etos Kerja disebutkan dalam Lisna dkk (2019), ada hubungan positif yang signifikan antara etos kerja dengan kedisiplinan kerja pada karyawan.

Berikut ini hasil penilaian kinerja pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata 2019-2021 sebagai berikut :

Tabel 1.4
Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kapuas Hulu
Nilai Prestasi Kerja Pegawai
Tahun 2019-2021

No	Tahun	Rata-Rata Nilai Prestasi Kerja	Sebutan	Naik/Turun
1	2019	83,64	Cukup	-
2	2020	83,65	Cukup	0,1%
3	2021	83,89	Cukup	0,24%

Sumber : Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kapuas Hulu, 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa nilai prestasi kerja pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kapuas Hulu mengalami kenaikan sebesar 0,1% pada tahun 2020 dan pada Tahun 2021 kembali mengalami kenaikan sebesar 0,24%.

Nilai prestasi kerja PNS sebagaimana dimaksud dalam PP Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 41 dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut :

a. Sangat Baik, apabila PNS memiliki:

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

Menurut Jacobs dan Solomon (1997) dalam Priansa (2017:294) menyatakan bahwa:

Korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja akan lebih tinggi pada pekerjaan di mana kinerja yang bagus dihargai dibandingkan pada pekerjaan yang tidak memberikan penghargaan. Dalam kondisi seperti itu, pegawai yang memiliki kinerja yang baik mendapatkan penghargaan dan penghargaan itu menyebabkan kepuasan kerja. Kinerja dan kepuasan kerja berhubungan sangat kuat ketika organisasi memberikan penghargaan terhadap unjuk kerja yang bagus.

Menurut Khan et.al (2010) dalam Busro (2020:75): “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”.

Hubungan antara Etos kerja dengan Kinerja disebutkan dalam Lawu dkk (2019), ada hubungan positif yang signifikan antara etos kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan Kasubbag bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata mengatakan bahwa permasalahan yang sering terjadi adalah dikarenakan banyaknya pegawai yang tidak masuk tepat waktu setelah jam istirahat dan dikarenakan banyak pegawai yang merasa pekerjaannya tidak terlalu padat maka pegawai tidak *stand by* dikantor pada jam kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas maka diambil untuk membahas lebih mendalam dalam bentuk penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kapuas Hulu**”.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan dalam penelitian ini adalah Apakah Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Etos Kerja pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kapuas Hulu ?

C. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan ini sesuai dengan permasalahan dan untuk menghindari meluasnya masalah yang akan dibahas maka penulis membatasi hal-hal sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja dibatasi pada:
 - a. Upah
 - b. Pekerjaan
 - c. Kesempatan Promosi
 - d. Penyelia
 - e. Rekan Sekerja
2. Komitmen organisasional dibatasi pada:
 - a. Faktor logis
 - b. Faktor lingkungan
 - c. Faktor harapan
 - d. Faktor ikatan emosional
3. 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

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Etos

Kerja pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kapuas Hulu.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia pada umumnya, khususnya mengenai kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap etos kerja.

2. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai tambahan referensi perpustakaan dan masukan untuk mengembangkan penelitian selanjutnya.

3. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi dan bahan pertimbangan dalam meningkatkan kepuasan dan komitmen sehingga dapat meningkatkan etos kerja pegawai.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Gibson, dkk (1993) dalam Edison dkk (2016:213):
“Kepuasan kerja ialah sikap seorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya”.

Menurut Gibson, dkk (1993) dalam Edison, dkk (2016:216), dimensi kepuasan kerja terdiri dari :

1. Upah
Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
2. Pekerjaan
Keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Kesempatan Promosi
Tersedia kesempatan untuk maju.
4. Penyelia
Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
5. Rekan Sekerja
Keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010) dalam Wibowo (2017:430):
“Komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan di mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya”.

Menurut Edison, dkk (2016:225) faktor-faktor yang memengaruhi komitmen meliputi:

1. Faktor Logis
Pegawai/karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
2. Faktor Lingkungan
Pegawai/karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.
3. Faktor Harapan
Pegawai/karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.

4. Faktor Ikatan Emosional

Pegawai/karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atau kehidupannya atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

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

Menurut Sinamo dalam Priansa (2017:287) delapan elemen etos kerja sebagai berikut:

1. Kerja adalah Rahmat
Apapun pekerjaan kita, entah pengusaha, pegawai kantor, sampai buruh kasar sekalipun, adalah rahmat dari Tuhan.
2. Kerja adalah Amanah
Kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab. Etos ini membuat kita bisa bekerja sepenuh hati dan menjauhi tindakan tercela, misalnya korupsi dalam berbagai bentuknya.
3. Kerja adalah Panggilan
Kerja merupakan suatu darma yang sesuai dengan panggilan jiwa sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas. Jadi, jika pekerjaan atau profesi didasari sebagai panggilan, kita bisa berucap pada diri sendiri, *I'm doing my best!*. Dengan begitu kita tidak akan merasa puas jika hasil karya kita kurang baik mutunya.
4. Kerja adalah Aktualisasi
Pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi, sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.
5. Kerja adalah Ibadah
Bekerja merupakan bentuk bakti dan ketawaan kepada Tuhan, sehingga melalui pekerjaan manusia mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian. Kesadaran ini pada gilirannya akan membuat kita bisa bekerja secara ikhlas, bukan demi mencari uang atau jabatan semata.
6. Kerja adalah Seni
Kesadaran ini akan membuat kita bekerja dengan perasaan senang seperti halnya melakukan hobi.

7. Kerja adalah Kehormatan
Seremeh apapun pekerjaan kita, itu adalah sebuah kehormatan. Jika bisa menjaga kehormatan dengan baik, maka kehormatan lain yang lebih besar akan datang kepada kita.
8. Kerja adalah pelayanan
Manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja untuk melayani, sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuhkesadaran hari. Apapun pekerjaan kita, pedagang, polisi bahkan penjaga mercusuar, semuanya bisa dimaknai sebagai pengabdian kepada sesama.

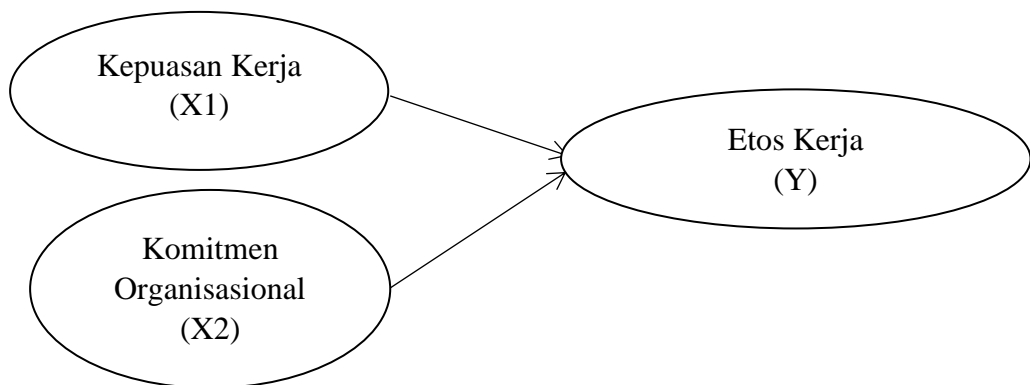
Beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasional Terhadap Etos Kerja antara lain:

1. Fauzi (2017) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Etos Kerja Pegawai di Kelurahan Maleber Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis”. Menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap etos kerja pegawai.
2. Yusuf, dkk (2019) dalam penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepuasan Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat”. Menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap etos kerja pegawai.
3. Mardianti (2020) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat”. Menyimpulkan bahwa Etos Kerja (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y).

Berdasarkan hal-hal tersebut, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.1 sebagai berikut:

Gambar 1.1

**Kerangka Pemikiran
Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap
Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kepemudaan Olahraga dan
Pariwisata Kapuas Hulu**



Berdasarkan Gambar 1.1 diketahui bahwa variable-variabel dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen organisasional (X2).
2. Variabel terikat (*dependent*) dalam penelitian ini adalah Etos Kerja Pegawai (Y)

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif atau hubungan. Menurut Siregar (2017:15): “Penelitian

asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional dan etos kerja.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Menurut Siregar (2017:37): “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 wawancara dan kuesioner.

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:220): “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila 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”. Dalam hal ini penulis mewawancarai ibu Dewi Asriani selaku Kassubag Umum dan Aparatur Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kapuas Hulu.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:225): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner diberikan kepada

Pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kapuas Hulu.

b. Data sekunder

Menurut Siregar (2017:37): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari Pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kapuas Hulu antara lain jumlah pegawai, jumlah absensi pegawai, nilai prestasi kerja pegawai, dan jumlah sanksi pegawai.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:136): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam hal ini populasi adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata yang berjumlah 38 orang Tahun 2022.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:137): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel total. Menurut Sugiyono (2017:145) “Sampel total adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Jumlah

sampel yang akan diambil yaitu 38 orang Pegawai Negeri Sipil Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata yang berjumlah 38 orang Tahun 2022.

4. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu konsep yang memiliki bermacam-macam nilai atau gejala yang bervariasi. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel bebas (*independent variabel*)

Menurut Sugiyono (2018:39): “Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja (X1) dan Komitmen organisasional (X2).

b. Variabel terikat (*dependent variabel*)

Menurut Sugiyono (2018:39): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang mrnjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat penelitian ini adalah Etos Kerja pegawai negeri sipil (Y).

5. Skala Pengukuran

Pengukuran terhadap variabel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2018:93): “Skala LIkert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau

sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Jawaban setiap item instrument dalam penelitian diberi bobot penilaian sebagai berikut:

Tabel 1.5
Bobot Penilaian Berdasarkan Skala Likert

Penilaian	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (ST)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2018: 94)

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrument

Menurut Siregar (2017:75): “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama”. Instrumen dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75): “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur”. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*. Menurut Siregar (2019:77): “Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila

koefisien korelasi *product moment* $> r$ -tabel ($\alpha:n - 2$) $n =$ jumlah sampel”.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87): “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”. Menurut Siregar (2017:90): “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 (2018:161) : “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal”. Teknik uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan aplikasi *software* SPSS 25 for window. Menurut Sujarweni (2015:55) keputusan dalam uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

- 1) Jika nilai sig $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai sig $\leq 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2018:159): “Uji linearitas ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik”. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan *Test For Linearity* dengan sig 0,05. Menurut Purnomo (2017:94): “Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test For Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05”.

3. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:107) : “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen”. Untuk mengetahui terjadi atau tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Menurut Ghozali (2018:107-108):

Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Setiap

peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2017:405) : “Regresi 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 terhadap satu variabel tak bebas”.

Rumus regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y : Variabel Terikat (Etos Kerja)

X1 : Variabel Bebas (Kepuasan kerja)

X2 : Variabel Bebas (Komitmen organisasional)

a : Konstanta

b1 dan b2 : Koefisien Regresi

5. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Menurut Siregar (2017:351) : “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 X1 dan X2

terhadap nilai variabel Y”. Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antar variabel, maka digunakan kriteria sebagai berikut:

Tabel 1.6
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Nilai Korelasi (r)	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 (2017:337)

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2017:338): “Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap variabel terikat yaitu etos kerja.

7. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Siregar (2017:408) “Tujuan dilakukan pengujian hipotesis terhadap penerapan metode regresi linier berganda adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara kelompok data data A dan B (variabel bebas X_1 , dan X_2)

terhadap kelompok data C (variabel tak bebas Y)”. Langkah – langkah uji simultan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Membuat hipotesis

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama sama) antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap etos kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kapuas Hulu

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap etos kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kapuas Hulu

2) Menentukan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$

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

a. Menentukan nilai F_{hitung}

Nilai F_{hitung} dicari dengan metode Anova, menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

b. Menentukan nilai F_{tabel}

Nilai F_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel F

$$F_{tabel} = F(\alpha)(dka,dkb)$$

$$F_{tabel} = 3,24$$

Keterangan :

dka = jumlah variabel bebas (pembilang)

dkb = n-m-1 (penyebut)

4) Kaidah pengujian

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima

8. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Siregar (2017:410): “Tujuan dilakukan uji signifikan secara parsial dua variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tak bebas (*dependent*) adalah untuk mengukur secara terpisah dampak yang ditimbulkan masing-masing variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tak bebas (*dependent*)”. Langkah – langkah uji parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Membuat hipotesis

- a. Pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap etos kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kapuas Hulu

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antar kepuasan kerja terhadap etos kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kapuas Hulu

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara antara kepuasan kerja terhadap etos kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kapuas Hulu

- b. Pengaruh komitmen organisasional terhadap etos kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kapuas Hulu

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komitmen organisasional terhadap etos kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kapuas Hulu.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara antara komitmen organisasional terhadap etos kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kapuas Hulu.

2) Menentukan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$

3) Menentukan t_{hitung} dan t_{tabel}

a) Menentukan nilai t_{hitung}

Nilai t_{hitung} dicari dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

b) Menentukan nilai t_{tabel}

Nilai t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel t

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

$$t_{\text{tabel}} = 1,686$$

4) Kaidah pengujian

Jika $t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, berusia 50-59 tahun, berpendidikan SMA dan S1, bekerja di Bagian Sekretariat, memiliki golongan III/d, memiliki masa kerja 11-20 tahun, berpenghasilan antara Rp. 4.000.000,00 – Rp. 5.999.999,00, sudah menikah, dan memiliki tanggungan sebanyak 2 orang.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut: $\hat{Y} = 1,274 + 0,054X_1 + 0,687X_2$
3. Koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,852, , artinya antara variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional dan etos kerja memiliki hubungan yang sangat kuat.
4. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,726, artinya kepuasan kerja dan komitmen organisasional memberikan pengaruh sebesar 72,6% terhadap etos kerja, sedangkan sisanya 27,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) diketahui bahwa nilai *sig* 0,000 dan F hitung 46,290 > F Tabel 3,24, sehingga H_a diterima artinya kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh terhadap etos kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kapuas Hulu.

6. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) diketahui bahwa kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kapuas Hulu, sedangkan komitmen organisasional secara parsial berpengaruh terhadap etos kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kapuas Hulu.

B. Saran

Dari kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kapuas Hulu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil kuesioner dari variabel kepuasan kerja pada dimensi kesempatan promosi memiliki nilai paling rendah, sehingga disarankan kepada kepala Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kapuas Hulu untuk melakukan sistem promosi secara terbuka berdasarkan prestasi bukan karena kedekatan.
2. Berdasarkan hasil kuesioner dari variabel komitmen organisasional pada dimensi faktor harapan memiliki nilai paling rendah, sehingga disarankan kepada kepala Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kapuas Hulu untuk melakukan promosi pegawai dengan sangat adil karena memang sudah memenuhi syarat dan selalu membimbing pegawai untuk berkarier yang lebih baik lagi.

3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti variabel-variabel di luar variabel yang telah diteliti agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap etos kerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kapuas Hulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. CV. Pustaka Setia, Bandung
- Busro, Muhammad. 2020. *Teori Teori Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Edison, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesatu. Alfabeta, Bandung.
- Fauzi, Muhammad Azis. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Etos Kerja Pegawai Kelurahan Meleber Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis*, Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara, Vol 4 No 3. Hal : 402-409.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Cetakan Kesembilan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ginting, Desmon. 2016. *Etos kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 7 Tahun 1999 Tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. CV. Budi Utama, Yogyakarta.
- Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) Nomor :XI/MPR/1998 Tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme
- Maridianti, dkk, 2020. *Pengaruh Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat*. Jurnal Produktivitas Fakultas Ekonomi, Vol 7 No 2. Hal : 120-126
- Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 18 Tahun 2011 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kapuas Hulu

- Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 30 Tahun 2008 Tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kapuas Hulu
- Peraturan Bupati Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah
- Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 50 Tahun 2020 Tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Gubernur Nomor 71 Tahun 2013 Tentang Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat
- Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 57 Tahun 2019 Tentang Ketentuan Hari Kerja dan Jam Kerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Provinsi Kalimantan Barat
- Peraturan Pemerintah Daerah Nomor 7 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kapuas Hulu
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Perubahan Kedelapan Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta, Bandung
- Purnomo, Aldy Rochmat. 2017. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. CV Wade Group. Ponorogo.
- Siregar, Syofian. 2019. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Undang – Undang Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja. Edisi Ke-5*. Rajawali Press, Jakarta

Yusuf, dkk. 2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat*. Jurnal Produktivitas Fakultas Ekonomi, Vol 6 No 1. Hal: 55-59

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL KABUPATEN
KAPUAS HULU**

Sehubungan dengan penyusunan skripsi dengan judul diatas, dengan hormat saya:

Nama : Juliana Maharani

NIM : 171310305

Program Studi : Manajemen (S1)

Fakultas : Ekonomi dan bisnis

Universitas : Muhammadiyah Pontianak

Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kusioner ini dengan benar sesuai petunjuk serta memberikan jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Atas waktu dan partisipasi Bapak/Ibu, Saudara/Saudari saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Juliana Maharani

I. Petunjuk Pengisian

- a. Isilah data diri anda dan pertanyaan lain dengan lengkap dan benar.
- b. Mohon beri tanda (✓) pada kolom jawaban Bapak/Ibu anggap paling sesuai.

Pendapat anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna:

SS = Sangat Setuju (5)

ST = Setuju (4)

KS = Kurang Setuju (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

- c. Setiap pertanyaan hanya dibutuhkan satu jawaban saja.
- d. Mohon berikan jawaban yang sebenar-benarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda.
- e. Setelah mengisi kusioner mohon Bapak/Ibu berikan kepada yang menyerahkan kusioner.
- f. Terima kasih atas partisipasi anda.

II. Data Responden

- a. Nama Lengkap :
- b. Jenis Kelamin
- c. Usia :
- d. Pendidikan :
- e. Bagian :
- f. Golongan/Ruang :
- g. Masa kerja :
- h. Pendapatan/Bulan :
- i. Status Pernikahan :
- j. Jumlah Tanggungan :

III. Kepuasan Kerja

No	Kepuasan Kerja (X)	SS	ST	KS	TS	STS
A.	Upah/Gaji					
1	Gaji yang diterima sudah layak dan saya merasa puas					
2	Selain gaji, saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya					
B.	Pekerjaan					
3	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik					
4	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menyenangkan					
5	Saya diberikan kesempatan seluas-luasnya untuk belajar, ini sangat menyenangkan					
6	Saya diberi tanggung jawab atas pekerjaan dan saya merasa puas					
7	Saya diberi kepercayaan terhadap pekerjaan dan saya merasa puas					
C.	Kesempatan Promosi					
8	Saya puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi(bukan kedekatan semata)					
9	Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik					
D.	Penyelia/Atasan					
10	Atasan menunjukkan perhatian kepada saya					
11	Atasan selalu memberikan nasehat kepada saya					
12	Atasan memuji saya apabila mencapai hasil yang baik					
13	Atasan selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan					
E.	Rekan Sekerja					
14	Rekan kerja saya cukup cerdas dalam bekerja					
15	Rekan kerja saya sangat membantu dalam bekerja					
16	Rekan kerja saya sangat menyenangkan					
17	Rekan kerja saya sangat bertanggung jawab atas pekerjaannya					

18	Rekan kerja saya sangat menyenangkan					
19	Rekan kerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas					

IV. Komitmen Organisasional (X)

No	Komitmen Organisasional	SS	ST	KS	TS	STS
A.	Faktor Logis					
1	Kompensasi yang saya terima sudah layak, sehingga saya akan bertahan ditempat saya bekerja saat ini					
2	Saya tidak akan pindah ketempat lain karena kompetensi saya sudah sesuai dengan pekerjaan saya saat ini					
3	Saya merasakan bahwa tempat bekerja sudah baik dan nyaman, sehingga saya betah dan sulit pindah ketempat lain					
B.	Faktor Lingkungan					
4	Pimpinan sangat menyenangkan sehingga saya betah dan sulit pindah ketempat lain					
5	Sesama pegawai sangat menyenangkan sehingga saya betah dan sulit pindah ketempat lain					
6	Pimpinan selalu memberi ruang seluas-luasnya kepada pegawai untuk berinovasi dan ini sangat menyenangkan, sehingga saya sulit untuk pindah ketempat lain					
C.	Faktor Harapan					
7	Saya akan bertahan ditempat ini karena kepastian promosinya sangat jelas					
8	Saya akan bertahan ditempat ini karena kami dibimbing untuk berkarier yang lebih baik					
D.	Faktor Ikatan Emosional					
9	Saya Tidak akan pindah bekerja karena merasa mencintai pekerjaan yang ada					
10	Saya akan tetap setia terhadap pekerjaan karena merasa berhutang budi					

V. Etos Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	ST	KS	TS	STS
A.	Kerja Adalah Rahmat					
1	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan saya					
2	Selain gaji, saya memperoleh tunjangan-tunjangan					
3	Bakat yang saya miliki sebagai dasar keahlian dalam bekerja merupakan rahmat yang diberikan Allah kepada saya					
4	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.					
5	Saya dapat bekerja sama dengan sesama pegawai dan atasan.					
B.	Kerja Adalah Amanah					
6	Saya bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan					
7	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
8	Saya tidak pernah menyalahgunakan fasilitas yang disediakan di kantor					
9	Saya tidak pernah mempergunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi					
10	Saya mematuhi semua aturan di kantor secara sadar dan penuh tanggung jawab					
C.	Kerja Adalah Panggilan					
11	Pekerjaan yang saya lakukan merupakan panggilan jiwa					
12	Saya melaksanakan tugas dengan sepenuh hati agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik					
13	Saya selalu bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan					

14	Saya selalu mengutamakan kejujuran dalam bekerja					
15	Saya bekerja sesuai dengan hati nurani untuk bertindak dengan benar					
D.	Kerja Adalah Aktualisasi					
16	Saya melakukan pekerjaan secara bertahap satu demi satu untuk memperoleh hasil yang baik					
17	Saya tidak pernah berkecil hati ketika menghadapi hambatan dalam pekerjaan					
18	Saya selalu penuh semangat dalam bekerja					
19	Saya tidak pernah menyesali kegagalan dalam bekerja					
E.	Kerja Adalah Ibadah					
20	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan ikhlas					
21	Saya melakukan pekerjaan bukan demi mencari uang semata					
22	Saya bekerja tidak hanya demi jabatan semata					
F.	Kerja Adalah Seni					
23	Saya bekerja dengan perasaan senang seperti halnya melakukan hobby					
24	Saya sangat menikmati pekerjaan saya					
G.	Kerja Adalah Kehormatan					
25	Saya merasa layak melakukan tugas yang diberikan kepada saya					
26	Saya memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepada saya					
27	Pekerjaan yang saya lakukan membuat saya mandiri secara finansial					
28	Saya dapat menjaga diri dari perilaku tidak baik					

29	Saya selalu menjaga agar kata-kata saya sesuai dengan perbuatan					
H.	Kerja Adalah Pelayanan					
30	Saya bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan sendiri saja, tetapi untuk melayani orang lain					
31	Saya selalu bersikap rendah hati					
32	Saya bekerja untuk mengabdikan kepada sesama					

LAMPIRAN 2

IDENTITAS DATA RESPONDEN PENELITIAN

NO	NAMA	USIA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN TERAKHIR	BAGIAN	GOLONGAN / RUANG	MASA KERJA (TH)	PENGHASILAN PER BULAN (RP)	STATUS PERKAWINAN	JUMLAH TANGGUNGAN
1	H.SUDARSO,S.PD,M.M	51	laki-laki	S-2	kepala dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata	IV/b	28	5.211.500	sudah kawin	2
2	DRS. AGUS TRIYONO	54	laki-laki	D-IV	kepala bidang pariwisata dan ekonomi kreatif	IV/a	24	5.000.000	sudah kawin	2
3	K.M. SRI SUBEKTIS,S.P,M.M	50	perempuan	S-2	kepala seksi pengembangan pemuda	IV/a	22	5.000.000	sudah kawin	1
4	SYAHBUDINSYAH,S.SOS	49	laki-laki	S-1	sekretaris dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata	IV/a	17	5.000.000	sudah kawin	3
5	SUKIMAN,S.SOS	54	laki-laki	S-1	kepala bidang kepemudaan	IV/b	32	5.211.500	sudah kawin	2
6	H.NUSIS,PD	55	laki-laki	S-1	kepala bidang olahraga	IV/b	31	5.211.500	sudah kawin	2
7	DRS. SUKATNO	58	laki-laki	S-1	kepala sub bagian program	III/d	30	4.797.000	sudah kawin	2
8	DRA. DINA SARAGIH	57	perempuan	SMA	kepala sub bagian keuangan	III/d	30	4.797.000	sudah kawin	3
9	DEWI ASRIANI	56	perempuan	S-1	kepala sub bagian umum dan aparatur	III/d	34	4.797.000	sudah kawin	2
10	IBRAHIM,S.E	58	laki-laki	S-1	kepala seksi pembudayaan olahraga	III/d	33	4.797.000	sudah kawin	3
11	TITIK WAHYU LESTARI,S.E	41	perempuan	SMA	fungsional umum/ staf	III/d	11	4.797.000	sudah kawin	3
12	NORMAN	56	laki-laki	S-1	kepala seksi peningkatan prestasi	III/d	30	4.797.000	sudah kawin	1
13	F.ALEXANDER FARLIAN,S.E	37	laki-laki	S-1	fungsional umum/staf	III/c	11	4.602.400	sudah kawin	1
14	ANSELMA MARIANA,S.E	42	perempuan	S-2	fungsional umum/staf	III/c	15	4.602.400	sudah kawin	2

15	SUDIRMAN,S,E,M.SI	52	laki-laki	D-III	fungsional umum/staf	III/c	20	4.602.400	sudah kawin	4
16	SILVIA LAURA,A.MD	46	perempuan	SMA	fungsional umum/staf	III/c	21	4.602.400	sudah kawin	3
17	NURHAYATI	58	perempuan	SMA	kepala seksi pemberdayaan pemuda	III/b	34	4.415.600	sudah kawin	2
18	SRI LISNURDIKARI	55	perempuan	SMA	fungsional umum/staf	III/b	33	4.415.600	sudah kawin	4
19	STEPANUS W.L	51	laki-laki	SMA	fungsional umum/staf	III/b	28	4.415.600	sudah kawin	2
20	AGNES DEVUNG	49	perempuan	D-III	fungsional umum/staf	III/b	23	4.415.600	sudah kawin	2
21	NIKODEMUS,A.MD	42	laki-laki	SMA	fungsional umum/staf	III/b	10	4.415.600	sudah kawin	2
22	SALBIAH	59	perempuan	SMA	fungsional umum/staf	III/a	38	4.236.400	sudah kawin	2
23	SITI NURBAITI GUNDAH.A.	45	perempuan	SMA	fungsional umum/staf	II/d	14	3.820.000	sudah kawin	3
24	FRANSISKA YUNI SS,A.MD	41	perempuan	D-III	fungsional umum/staf	II/d	15	3.820.000	sudah kawin	3
25	TUTI SATRIATI,A.MD	41	perempuan	D-III	fungsional umum/staf	II/d	14	3.820.000	sudah kawin	2
26	HERY GUNAWAN,A.MD	39	laki-laki	D-III	fungsional umum/staf	II/d	12	3.820.000	sudah kawin	2
27	SYAIFUL MUHARAM	39	laki-laki	SMA	fungsional umum/staf	II/b	13	3.516.300	sudah kawin	4
28	M.SEBAN	57	laki-laki	SMA	fungsional umum/staf	III/d	33	4.797.000	sudah kawin	3
29	ISMUNADI	52	laki-laki	SMA	fungsional umum/staf	III/d	30	4.797.000	sudah kawin	3
30	ABDUL KARIM	58	laki-laki	SMA	fungsional umum/staf	III/a	35	4.236.400	sudah kawin	2
31	SYAH BIRIN	61	laki-laki	SMA	fungsional umum/staf	II/d	38	3.820.000	sudah kawin	2
32	EMY SUPRIYANSAH,A.MD	41	perempuan	D-III	fungsional umum/staf	II/d	16	3.820.000	sudah kawin	2
33	IRAWAN KUSNADI,S.IP	45	laki-laki	S-1	fungsional umum/staf	III/a	15	4.236.400	sudah kawin	2
34	DEBY FEBRUFianto,SE	43	laki-laki	S-1	fungsional umum/staf	III/c	12	4.602.400	sudah kawin	2
35	S.INDRA PRASETYO,S.H	43	laki-laki	S-1	fungsional umum/staf	III/c	12	4.602.400	sudah kawin	2
36	YUNITA SALMI,S.PD	34	perempuan	S-1	fungsional umum/staf	II/d	9	3.820.000	sudah kawin	2
37	HARIYANTO SAPUTO,SH	35	laki-laki	S-1	fungsional umum/staf	II/c	10	3.665.000	sudah kawin	2
38	SUWANDA,S.IP	29	laki-laki	S-1	fungsional umum/staf	II/c	5	3.665.000	belum kawin	

LAMPIRAN 3

TABULASI JAWABAN RESPONDEN KEPUASAN KERJA (X1)

No	UPAH		PEKERJAAN					KESEMPATAN PROMOSI		PENYELIA/ATASAN				REKAN SEKERJA					XT	XR	
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18			X19
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	74	4.11
2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	77	4.28
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	75	4.17
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	74	4.11
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	80	4.44
6	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	72	4.00
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	70	3.89
8	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	71	3.94
9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	72	4.00
10	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	74	4.11
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	84	4.67
12	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89	4.94
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5.00
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	82	4.56
15	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	73	4.06
16	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	72	4.00
17	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87	4.83
18	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	72	4.00
19	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	72	4.00
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	71	3.94
21	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	73	4.06
22	4	4	4	4	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
23	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	72	4.00
24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	4.06
25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	72	4.00
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5.00
27	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	5	5	4	73	4.06
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	71	3.94
30	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	78	4.33
31	3	4	3	3	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	73	4.06
32	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	69	3.83
33	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	77	4.28
34	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	4.06
35	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83	4.61
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5.00
37	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	4.06
38	4	4	3	5	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	71	3.94

LAMPIRAN 4

TABULASI JAWABAN RESPONDEN KOMITMEN ORGANISASIONAL (X2)

No	FAKTOR LOGIS			FAKTOR LINGKUNGAN			FAKTOR HARAPAN		FAKTOR IKATAN EMOSIONAL		XT	XR
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10		
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	42	4.67
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	40	4.44
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43	4.78
6	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	42	4.67
7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	4.89
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
9	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43	4.78
10	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
12	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	39	4.33
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
16	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	42	4.67
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4.11
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
21	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	41	4.56
22	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	40	4.44
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
24	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	39	4.33
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
27	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	42	4.67
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
29	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	4.11
30	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	39	4.33
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00

LAMPIRAN 5

TABULASI JAWABAN RESPONDEN ETOS KERJA (Y)

No	KERJA ADALAH RAHMAT					KERJA ADALAH AMANAH					KERJA ADALAH PANGGILAN					KERJA ADALAH AKTUALISASI				KERJA ADALAH IBADAH			KERJA ADALAH SENI		KERJA ADALAH KEHORMATAN					KERJA ADALAH PELAYANAN			XT	XR					
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32							
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141	4.63	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	150	4.84
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140	4.63	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	142	4.74		
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	139	4.53			
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	146	4.84		
7	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144	4.79		
8	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	146	4.84			
9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	139	4.53			
10	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	149	4.84		
11	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	156	4.79		
12	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	148	4.47		
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	148	4.47		
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	159	5.00			
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	150	5.00		
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	146	4.84		
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	144	4.47		
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	150	5.00			
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	149	5.00		
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148	5.00		
21	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	145	4.58		
22	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	144	4.53			
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	148	5.00			
24	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	4	137	4.42			
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	160	5.00		
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	160	5.00		
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	154	4.84		
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	159	5.00		
29	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	131	4.11			
30	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	145	4.53			
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	160	5.00		
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	160	5.00		
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	160	5.00		
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	160	5.00		
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	160	5.00		
36	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	157	4.89		
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129	4.00		
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	160	5.00		

LAMPIRAN 6

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA (X1)

		Correlations																			
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.T
X1.1	Pearson Correlation	1	.811**	.840**	.667**	0.294	0.298	.481**	.503**	.367	.586**	.491**	.337	.389	.477**	.423**	.362	0.147	0.047	0.131	.634**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.073	0.069	0.002	0.001	0.024	0.000	0.002	0.038	0.016	0.002	0.008	0.026	0.378	0.778	0.432	0.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.2	Pearson Correlation	.811**	1	.828**	.642**	.428**	.441**	.530**	.555**	0.226	.436**	.331	0.263	.428**	.405	.360	0.289	0.098	-0.024	0.145	.604**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.007	0.006	0.001	0.000	0.173	0.006	0.042	0.111	0.007	0.012	0.027	0.079	0.558	0.886	0.387	0.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.3	Pearson Correlation	.840**	.828**	1	.663**	0.313	.494**	.647**	.598**	.437**	.569**	.472**	.405	.409	.490**	.434**	.462**	-0.040	-0.055	0.080	.665**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.055	0.002	0.000	0.000	0.006	0.000	0.003	0.012	0.011	0.002	0.006	0.003	0.809	0.741	0.634	0.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.4	Pearson Correlation	.667**	.642**	.663**	1	.426**	0.130	0.291	.328	0.033	.322	.414**	0.164	.426**	0.304	0.269	0.106	-0.144	-0.137	0.101	.429**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.008	0.437	0.077	0.045	0.845	0.048	0.010	0.324	0.008	0.064	0.102	0.527	0.387	0.414	0.547	0.007
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.5	Pearson Correlation	0.294	.428**	0.313	.426**	1	.518**	.393	.408	0.269	.407	0.305	0.240	.389	.365	0.220	0.149	0.287	.339	0.316	.574**
	Sig. (2-tailed)	0.073	0.007	0.055	0.008		0.001	0.015	0.011	0.103	0.011	0.063	0.147	0.016	0.024	0.185	0.370	0.080	0.037	0.053	0.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.6	Pearson Correlation	0.298	.441**	.494**	0.130	.518**	1	.834**	.639**	.419**	.392	.392	.546**	.408	.498**	.328	.478**	0.301	0.320	.356	.704**
	Sig. (2-tailed)	0.069	0.006	0.002	0.437	0.001		0.000	0.000	0.009	0.015	0.015	0.000	0.011	0.001	0.044	0.002	0.066	0.050	0.028	0.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.7	Pearson Correlation	.481**	.530**	.647**	0.291	.393	.834**	1	.834**	.451**	.564**	.564**	0.600**	.503	.597**	.417**	.560**	0.290	.351	.368	.811**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.001	0.000	0.077	0.015	0.000		0.000	0.005	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.009	0.000	0.077	0.031	0.023	0.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.8	Pearson Correlation	.503	.555**	.598**	.328	.408	.639**	.834**	1	.324	.615**	.392	0.315	0.297	.498**	.441**	.362	.438**	.482**	.473**	.759**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.000	0.045	0.011	0.000	0.000		0.047	0.000	0.015	0.054	0.070	0.001	0.006	0.026	0.006	0.002	0.003	0.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

X1.9	Pearson Correlation	.367	0.226	.437	0.033	0.269	.419	.451	.324	1	.602	.427	.392	0.181	.355	0.136	.365	0.155	0.304	0.068	.522
	Sig. (2-tailed)	0.024	0.173	0.006	0.845	0.103	0.009	0.005	0.047		0.000	0.008	0.015	0.276	0.029	0.415	0.024	0.351	0.064	0.686	0.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.10	Pearson Correlation	.586	.436	.569	.322	.407	.392	.564	.615	.602	1	.691	.415	.407	.610	.331	.468	.402	.381	0.261	.752
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.006	0.000	0.048	0.011	0.015	0.000	0.000	0.000		0.000	0.009	0.011	0.000	0.042	0.003	0.012	0.018	0.113	0.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.11	Pearson Correlation	.491	.331	.472	.414	0.305	.392	.564	.392	.427	.691	1	.735	.714	.728	.436	.576	.339	0.306	.477	.777
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.042	0.003	0.010	0.063	0.015	0.000	0.015	0.008	0.000		0.000	0.000	0.000	0.006	0.000	0.038	0.062	0.002	0.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.12	Pearson Correlation	.337	0.263	.405	0.164	0.240	.546	.600	0.315	.392	.415	.735	1	.664	.664	.589	.846	.282	0.249	.424	.726
	Sig. (2-tailed)	0.038	0.111	0.012	0.324	0.147	0.000	0.000	0.054	0.015	0.009	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.086	0.131	0.008	0.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.13	Pearson Correlation	.389	.428	.409	.426	.389	.408	.503	0.297	0.181	.407	.714	.664	1	.835	.637	.685	0.162	-0.033	0.316	.683
	Sig. (2-tailed)	0.016	0.007	0.011	0.008	0.016	0.011	0.001	0.070	0.276	0.011	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.332	0.842	0.053	0.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.14	Pearson Correlation	.477	.405	.490	0.304	.365	.498	.597	.498	.355	.610	.728	.664	.835	1	.766	.820	.400	0.231	.411	.826
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.012	0.002	0.064	0.024	0.001	0.000	0.001	0.029	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.013	0.163	0.010	0.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.15	Pearson Correlation	.423	.360	.434	0.269	0.220	.328	.417	.441	0.136	.331	.436	.589	.637	.766	1	.728	0.291	0.128	.474	.656
	Sig. (2-tailed)	0.008	0.027	0.006	0.102	0.185	0.044	0.009	0.006	0.415	0.042	0.006	0.000	0.000	0.000		0.000	0.077	0.442	0.003	0.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.16	Pearson Correlation	.362	0.289	.462	0.106	0.149	.478	.560	.362	.365	.468	.576	.846	.685	.820	.728	1	0.295	0.142	0.303	.709
	Sig. (2-tailed)	0.026	0.079	0.003	0.527	0.370	0.002	0.000	0.026	0.024	0.003	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.072	0.394	0.064	0.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.17	Pearson Correlation	0.147	0.098	-0.040	-0.144	0.287	0.301	0.290	.438	0.155	.402	.339	0.282	0.162	.400	0.291	0.295	1	.792	.710	.556
	Sig. (2-tailed)	0.378	0.558	0.809	0.387	0.080	0.066	0.077	0.006	0.351	0.012	0.038	0.086	0.332	0.013	0.077	0.072		0.000	0.000	0.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.18	Pearson Correlation	0.047	-0.024	-0.055	-0.137	.339	0.320	.351	.482	0.304	.381	0.306	0.249	-0.033	0.231	0.128	0.142	.792	1	.719	.510
	Sig. (2-tailed)	0.778	0.886	0.741	0.414	0.037	0.050	0.031	0.002	0.064	0.018	0.062	0.131	0.842	0.163	0.442	0.394	0.000		0.000	0.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.19	Pearson Correlation	0.131	0.145	0.080	0.101	0.316	.356	.368	.473	0.068	0.261	.477	.424	0.316	.411	.474	0.303	.710	.719	1	.615
	Sig. (2-tailed)	0.432	0.387	0.634	0.547	0.053	0.028	0.023	0.003	0.686	0.113	0.002	0.008	0.053	0.010	0.003	0.064	0.000	0.000		0.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.T	Pearson Correlation	.634	.604	.665	.429	.574	.704	.811	.759	.522	.752	.777	.726	.683	.826	.656	.709	.556	.510	.615	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.007	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

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

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

LAMPIRAN 7

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KOMITMEN ORGANISASIONAL (X2)

		Correlations											
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	YT	
X2.1	Pearson Correlation	1	.811**	.840**	.667**	.477**	.423**	0.147	0.047	0.131	0.297	.676**	
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.002	0.008	0.378	0.778	0.432	0.071	0.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.2	Pearson Correlation	.811**	1	.828**	.642**	.405**	.360**	0.098	-0.024	0.145	0.244	.641**	
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.012	0.027	0.558	0.886	0.387	0.140	0.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.3	Pearson Correlation	.840**	.828**	1	.663**	.490**	.434**	-0.040	-0.055	0.080	0.180	.603**	
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.002	0.006	0.809	0.741	0.634	0.278	0.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.4	Pearson Correlation	.667**	.642**	.663**	1	0.304	0.269	-0.144	-0.137	0.101	0.300	.505**	
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.064	0.102	0.387	0.414	0.547	0.067	0.001	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.5	Pearson Correlation	.477**	.405**	.490**	0.304	1	.766**	.400**	0.231	.411**	-0.005	.703**	
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.012	0.002	0.064		0.000	0.013	0.163	0.010	0.977	0.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.6	Pearson Correlation	.423**	.360**	.434**	0.269	.766**	1	0.291	0.128	.474**	0.161	.676**	
	Sig. (2-tailed)	0.008	0.027	0.006	0.102	0.000		0.077	0.442	0.003	0.334	0.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.7	Pearson Correlation	0.147	0.098	-0.040	-0.144	.400**	0.291	1	.792**	.710**	-0.039	.642**	
	Sig. (2-tailed)	0.378	0.558	0.809	0.387	0.013	0.077		0.000	0.000	0.815	0.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.8	Pearson Correlation	0.047	-0.024	-0.055	-0.137	0.231	0.128	.792**	1	.719**	0.028	.577**	
	Sig. (2-tailed)	0.778	0.886	0.741	0.414	0.163	0.442	0.000		0.000	0.867	0.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.9	Pearson Correlation	0.131	0.145	0.080	0.101	.411**	.474**	.710**	.719**	1	-0.126	.680**	
	Sig. (2-tailed)	0.432	0.387	0.634	0.547	0.010	0.003	0.000	0.000		0.453	0.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.10	Pearson Correlation	0.297	0.244	0.180	0.300	-0.005	0.161	-0.039	0.028	-0.126	1	.339**	
	Sig. (2-tailed)	0.071	0.140	0.278	0.067	0.977	0.334	0.815	0.867	0.453		0.037	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.T	Pearson Correlation	.676**	.641**	.603**	.505**	.703**	.676**	.642**	.577**	.680**	.339**	1	
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.037		
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

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

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

LAMPIRAN 8

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL ETOS KERJA (Y)

		Correlations																																
		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	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.T
Y1	Pearson Correlation	1	.853	.920	.795	.641	.553	.481	.595	0.192	0.279	0.217	0.124	-0.031	0.055	0.058	0.055	0.200	0.261	0.217	-0.004	.501	.358	.347	.386	0.308	0.291	0.280	.428	0.282	.451	0.036	.501	.629
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	0.248	0.089	0.191	0.457	0.855	0.745	0.728	0.745	0.229	0.113	0.191	0.981	0.001	0.027	0.033	0.016	0.060	0.076	0.088	0.007	0.086	0.005	0.830	0.001	0.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y2	Pearson Correlation	.853	1	.927	.932	.510	.421	.601	.736	0.146	0.212	0.149	.374	0.154	0.272	0.011	0.126	.344	0.154	0.149	0.190	.463	.524	.407	.455	.394	0.252	.526	.501	0.277	0.281	-0.077	.463	.698
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.001	0.009	0.000	0.000	0.382	0.201	0.371	0.021	0.355	0.098	0.950	0.449	0.034	0.355	0.371	0.252	0.003	0.001	0.011	0.004	0.014	0.127	0.001	0.001	0.092	0.088	0.648	0.003	0.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y3	Pearson Correlation	.920	.927	1	.864	.571	.482	.542	.667	0.167	0.244	0.181	0.254	0.066	0.168	0.033	0.168	0.275	0.205	0.181	0.097	.544	.498	.378	.422	.352	.335	.511	.465	0.213	.361	-0.023	.544	.690
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.315	0.141	0.277	0.124	0.695	0.314	0.843	0.314	0.095	0.218	0.277	0.561	0.000	0.001	0.019	0.008	0.030	0.040	0.001	0.003	0.198	0.026	0.892	0.000	0.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y4	Pearson Correlation	.795	.932	.864	1	.593	.494	.659	.673	0.127	0.184	0.121	.333	0.108	0.229	-0.010	0.089	0.287	0.108	0.121	0.146	.391	.450	.326	.379	.326	0.177	.448	.418	0.217	0.208	-0.127	.391	.625
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.002	0.000	0.000	0.448	0.268	0.469	0.041	0.518	0.166	0.951	0.596	0.081	0.518	0.469	0.383	0.015	0.005	0.046	0.019	0.048	0.287	0.005	0.009	0.191	0.210	0.448	0.015	0.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y5	Pearson Correlation	.641	.510	.571	.593	1	.880	.659	.541	.394	.379	0.121	0.024	0.237	0.229	0.184	0.229	0.287	.365	0.298	0.277	0.151	0.048	0.105	0.270	0.109	0.297	0.161	0.297	0.096	.328	0.074	0.151	.547
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.014	0.019	0.469	0.885	0.152	0.166	0.268	0.166	0.081	0.024	0.069	0.092	0.365	0.776	0.531	0.101	0.516	0.070	0.334	0.070	0.568	0.045	0.659	0.365	0.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y6	Pearson Correlation	.553	.421	.482	.494	.880	1	.772	.565	.347	.320	0.238	-0.031	0.269	0.154	0.136	0.154	0.185	0.269	0.238	0.191	0.149	0.035	0.182	.348	0.206	.384	0.219	.384	0.223	.418	0.065	0.149	.552
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.009	0.002	0.002	0.000		0.000	0.000	0.033	0.050	0.150	0.855	0.102	0.355	0.416	0.355	0.265	0.102	0.150	0.252	0.371	0.834	0.274	0.032	0.215	0.017	0.186	0.017	0.178	0.009	0.698	0.371	0.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y7	Pearson Correlation	.481	.601	.542	.659	.659	.772	1	.836	0.064	0.094	0.187	0.200	0.303	.344	0.094	0.216	0.208	0.068	0.187	0.234	0.150	0.208	0.255	.425	0.198	0.248	.363	.358	0.122	0.178	-0.034	0.150	.665
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.701	0.576	0.261	0.229	0.065	0.034	0.576	0.193	0.209	0.685	0.261	0.157	0.370	0.210	0.122	0.008	0.233	0.133	0.025	0.027	0.465	0.284	0.841	0.370	0.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y8	Pearson Correlation	.595	.736	.667	.673	.541	.565	.836	1	0.109	0.159	0.095	0.295	0.315	.327	0.159	0.190	0.234	0.066	0.267	0.232	.324	.383	0.252	.415	0.264	0.224	.376	.341	0.161	0.141	0.118	.324	.621
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.513	0.340	0.571	0.072	0.054	0.045	0.340	0.252	0.157	0.695	0.106	0.160	0.047	0.018	0.127	0.009	0.110	0.176	0.020	0.036	0.335	0.400	0.481	0.047	0.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y9	Pearson Correlation	0.192	0.146	0.167	0.127	.394	.347	0.064	0.109	1	.687	0.257	0.192	.347	0.146	0.303	0.146	0.309	.347	0.257	.369	0.012	-0.021	-0.046	-0.023	0.214	0.212	0.139	0.212	0.276	0.224	-0.010	0.012	.336
	Sig. (2-tailed)	0.248	0.382	0.315	0.448	0.014	0.033	0.701	0.513		0.000	0.119	0.248	0.033	0.382	0.064	0.382	0.069	0.033	0.119	0.023	0.941	0.901	0.784	0.893	0.197	0.201	0.405	0.201	0.093	0.177	0.951	0.941	0.039
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y10	Pearson Correlation	0.279	0.212	0.244	0.184	.379	.320	0.094	0.159	.687	1	.628	.501	.505	.414	.441	.414	.449	.505	.628	.348	0.190	0.114	0.092	0.124	0.000	0.136	0.065	0.136	0.229	0.154	0.129	0.190	.478
	Sig. (2-tailed)	0.089	0.201	0.141	0.268	0.019	0.050	0.576	0.340	0.000		0.000	0.001	0.001	0.010	0.006	0.010	0.005	0.001	0.000	0.032	0.254	0.495	0.583	0.460	1.000	0.415	0.698	0.415	0.168	0.357	0.441	0.254	0.002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

Y11	Pearson Correlation	0.217	0.149	0.181	0.121	0.121	0.238	0.187	0.095	0.257	.628	1	.618	.405	.516	.628	.516	.348	.405	.770	0.267	0.098	0.031	0.140	0.176	-0.071	0.037	-0.020	0.037	0.141	0.057	0.179	0.098	.407
	Sig. (2-tailed)	0.191	0.371	0.277	0.469	0.469	0.150	0.261	0.571	0.119	0.000		0.000	0.012	0.001	0.000	0.001	0.032	0.012	0.000	0.106	0.556	0.853	0.401	0.291	0.673	0.825	0.907	0.825	0.398	0.732	0.283	0.556	0.011
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y12	Pearson Correlation	0.124	.374	0.254	.333	0.024	-0.031	0.200	0.295	0.192	.501	.618	1	.699	.693	.501	.693	.481	0.261	.618	.445	0.093	.358	0.222	0.140	-0.062	0.018	0.172	0.018	0.007	-0.229	0.036	0.093	.452
	Sig. (2-tailed)	0.457	0.021	0.124	0.041	0.885	0.855	0.229	0.072	0.248	0.001	0.000		0.000	0.000	0.001	0.000	0.002	0.113	0.000	0.005	0.579	0.027	0.181	0.401	0.713	0.915	0.303	0.915	0.966	0.167	0.830	0.579	0.004
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y13	Pearson Correlation	-0.031	0.154	0.066	0.108	0.237	0.269	0.303	0.315	.347	.505	.405	.699	1	.820	.505	.687	.537	.391	.573	.690	0.036	0.226	0.182	0.245	0.000	0.156	0.219	0.156	0.109	-0.036	0.255	0.036	.516
	Sig. (2-tailed)	0.855	0.355	0.695	0.518	0.152	0.102	0.065	0.054	0.033	0.001	0.012	0.000		0.000	0.001	0.000	0.001	0.015	0.000	0.000	0.831	0.173	0.274	0.138	1.000	0.350	0.186	0.350	0.516	0.831	0.122	0.831	0.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y14	Pearson Correlation	0.055	0.272	0.168	0.229	0.229	0.154	.344	.327	0.146	.414	.516	.693	.820	1	.616	.709	.601	.421	.699	.736	0.091	0.211	0.178	.342	-0.056	0.003	0.229	0.128	0.026	-0.091	0.235	0.091	.537
	Sig. (2-tailed)	0.745	0.098	0.314	0.166	0.166	0.355	0.034	0.045	0.382	0.010	0.001	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.009	0.000	0.585	0.203	0.285	0.036	0.737	0.984	0.166	0.445	0.875	0.585	0.155	0.585	0.001	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y15	Pearson Correlation	0.058	0.011	0.033	-0.010	0.184	0.136	0.094	0.159	0.303	.441	.628	.501	.505	.616	1	.616	0.271	.320	.881	.348	0.018	-0.030	-0.067	0.124	-0.156	-0.209	-0.209	-0.209	-0.119	-0.190	0.273	0.018	0.275
	Sig. (2-tailed)	0.728	0.950	0.843	0.951	0.268	0.416	0.576	0.340	0.064	0.006	0.000	0.001	0.001	0.000		0.000	0.099	0.050	0.000	0.032	0.914	0.856	0.690	0.460	0.350	0.208	0.207	0.208	0.477	0.254	0.097	0.914	0.094
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.16	Pearson Correlation	0.055	0.126	0.168	0.089	0.229	0.154	0.216	0.190	0.146	.414	.516	.693	.687	.709	.616	1	.473	.421	.699	.463	0.091	0.211	0.178	0.116	-0.169	0.128	0.130	0.003	-0.099	-0.091	0.131	0.091	.434
	Sig. (2-tailed)	0.745	0.449	0.314	0.596	0.166	0.355	0.193	0.252	0.382	0.010	0.001	0.000	0.000	0.000		0.003	0.009	0.000	0.003	0.585	0.203	0.285	0.488	0.311	0.445	0.435	0.984	0.554	0.585	0.432	0.585	0.006	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y17	Pearson Correlation	0.200	.344	0.275	0.287	0.287	0.185	0.208	0.234	0.309	.449	.348	.481	.537	.601	0.271	.473	1	.889	.348	.715	0.259	0.208	0.255	0.225	0.298	.358	.450	.468	0.233	0.288	.424	0.259	.655
	Sig. (2-tailed)	0.229	0.034	0.095	0.081	0.081	0.265	0.209	0.157	0.059	0.005	0.032	0.002	0.001	0.000	0.099	0.003		0.000	0.032	0.000	0.117	0.210	0.122	0.173	0.070	0.027	0.005	0.003	0.160	0.080	0.008	0.117	0.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y18	Pearson Correlation	0.261	0.154	0.205	0.108	.365	0.269	0.068	0.066	.347	.505	.405	0.261	.391	.421	.320	.421	.889	1	.405	.565	0.263	0.035	0.182	0.141	0.206	.384	0.219	.384	0.223	.418	.540	0.263	.565
	Sig. (2-tailed)	0.113	0.355	0.218	0.518	0.024	0.102	0.685	0.695	0.033	0.001	0.012	0.113	0.015	0.009	0.050	0.009	0.000		0.012	0.000	0.111	0.834	0.274	0.397	0.215	0.017	0.186	0.017	0.178	0.009	0.000	0.111	0.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y19	Pearson Correlation	0.217	0.149	0.181	0.121	0.298	0.238	0.187	0.267	0.257	.628	.770	.618	.573	.699	.881	.699	.348	.405	1	.438	0.098	0.031	-0.004	0.176	-0.212	-0.119	-0.144	-0.119	-0.017	-0.098	0.310	0.098	.416
	Sig. (2-tailed)	0.191	0.371	0.277	0.469	0.069	0.150	0.261	0.106	0.119	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.032	0.012		0.006	0.556	0.853	0.982	0.291	0.201	0.475	0.388	0.475	0.921	0.556	0.059	0.556	0.009
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y20	Pearson Correlation	-0.004	0.190	0.097	0.146	0.277	0.191	0.234	0.232	.369	.348	0.267	.445	.690	.736	.348	.463	.715	.565	.438	1	-0.024	-0.008	0.037	0.204	0.158	0.224	.376	.341	0.278	0.141	0.313	-0.024	.511
	Sig. (2-tailed)	0.981	0.252	0.561	0.383	0.092	0.252	0.157	0.160	0.023	0.032	0.106	0.005	0.000	0.000	0.032	0.003	0.000	0.006	0.000		0.884	0.963	0.827	0.220	0.343	0.176	0.020	0.036	0.091	0.400	0.056	0.884	0.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y21	Pearson Correlation	.501	.463	.544	.391	0.151	0.149	0.150	.324	0.012	0.190	0.098	0.093	0.036	0.091	0.018	0.091	0.259	0.283	0.098	-0.024	1	.804	.791	.679	.575	.642	.644	.642	.472	.583	0.312	1.000	.708
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.003	0.000	0.015	0.365	0.371	0.370	0.047	0.941	0.254	0.556	0.579	0.831	0.585	0.914	0.585	0.117	0.111	0.556	0.884		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y22	Pearson Correlation	.358	.524	.498	.450	0.048	0.035	0.208	.383	-0.021	0.114	0.031	.358	0.226	0.211	-0.030	0.211	0.208	0.035	0.031	-0.008	.804	1	.845	.679	.604	.570	.691	.481	0.283	0.262	0.071	.804	.649
	Sig. (2-tailed)	0.027	0.001	0.001	0.005	0.776	0.834	0.210	0.018	0.901	0.495	0.853	0.027	0.173	0.203	0.856	0.203	0.210	0.834	0.853	0.963	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.085	0.113	0.674	0.000	0.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y23	Pearson Correlation	.347	.407	.378	.326	0.105	0.182	0.255	0.252	-0.046	0.092	0.140	0.222	0.182	0.178	-0.067	0.178	0.255	0.182	-0.004	0.037	.791	.845	1	.827	.664	.715	.661	.616	.426	.478	0.073	.791	.685
	Sig. (2-tailed)	0.033	0.011	0.019	0.046	0.531	0.274	0.122	0.127	0.784	0.583	0.401	0.181	0.274	0.285	0.680	0.285	0.122	0.274	0.982	0.827	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y24	Pearson Correlation	.388	.455	.422	.379	0.270	.348	.425	.415	-0.023	0.124	0.176	0.140	0.245	.342	0.124	0.116	0.225	0.141	0.176	0.204	.679	.679	.827	1	.655	.521	.595	.521	0.307	.380	0.076	.679	.698
	Sig. (2-tailed)	0.016	0.004	0.008	0.019	0.101	0.032	0.008	0.009	0.893	0.460	0.291	0.401	0.138	0.036	0.460	0.488	0.173	0.397	0.291	0.220	0.000</												

Y25	Pearson Correlation	0.308	.394	.352	.326	0.109	0.206	0.198	0.264	0.214	0.000	-0.071	-0.062	0.000	-0.056	-0.156	-0.169	0.298	0.206	-0.212	0.158	.575	.604	.664	.655	1	.625	.689	.625	.484	.479	0.080	.575	.569
	Sig. (2-tailed)	0.060	0.014	0.030	0.046	0.516	0.215	0.233	0.110	0.197	1.000	0.673	0.713	1.000	0.737	0.350	0.311	0.070	0.215	0.201	0.343	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.002	0.002	0.632	0.000	0.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y26	Pearson Correlation	0.291	0.252	.335	0.177	0.297	.384	0.248	0.224	0.212	0.136	0.037	0.018	0.156	0.003	-0.209	0.128	.358	.384	-0.119	0.224	.642	.570	.715	.521	.625	1	.740	.787	.553	.736	0.262	.642	.674
	Sig. (2-tailed)	0.076	0.127	0.040	0.287	0.070	0.017	0.133	0.176	0.201	0.415	0.825	0.915	0.350	0.984	0.208	0.445	0.027	0.017	0.475	0.176	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.112	0.000	0.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y27	Pearson Correlation	0.280	.526	.511	.448	0.161	0.219	.363	.376	0.139	0.065	-0.020	0.172	0.219	0.229	-0.209	0.130	.450	0.219	-0.144	.376	.644	.691	.861	.595	.689	.740	1	.825	.503	.537	0.097	.644	.721
	Sig. (2-tailed)	0.088	0.001	0.001	0.005	0.334	0.186	0.025	0.020	0.405	0.698	0.907	0.303	0.186	0.166	0.207	0.435	0.005	0.186	0.388	0.020	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.001	0.001	0.563	0.000	0.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y28	Pearson Correlation	.428	.501	.465	.418	0.297	.384	.358	.341	0.212	0.136	0.037	0.018	0.156	0.128	-0.209	0.003	.468	.384	-0.119	.341	.642	.481	.616	.521	.625	.787	.825	1	.767	.842	0.262	.642	.749
	Sig. (2-tailed)	0.007	0.001	0.003	0.009	0.070	0.017	0.027	0.036	0.201	0.415	0.825	0.915	0.350	0.445	0.208	0.984	0.003	0.017	0.475	0.036	0.000	0.002	0.000	0.001	0.000	0.000		0.000	0.000	0.112	0.000	0.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y29	Pearson Correlation	0.282	0.277	0.213	0.217	0.096	0.223	0.122	0.161	0.276	0.229	0.141	0.007	0.109	0.026	-0.119	-0.099	0.233	0.223	-0.017	0.278	.472	0.283	.426	0.307	.484	.553	.503	.767	1	.702	.320	.472	.533
	Sig. (2-tailed)	0.086	0.092	0.198	0.191	0.568	0.178	0.465	0.335	0.093	0.168	0.398	0.966	0.516	0.875	0.477	0.554	0.160	0.178	0.921	0.091	0.003	0.085	0.008	0.060	0.002	0.000	0.001	0.000		0.000	0.050	0.003	0.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y30	Pearson Correlation	.451	0.281	.361	0.208	.328	.418	0.178	0.141	0.224	0.154	0.057	-0.229	-0.036	-0.091	-0.190	-0.091	0.288	.418	-0.098	0.141	.583	0.262	.478	.380	.479	.736	.537	.842	.702	1	0.307	.583	.578
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.088	0.026	0.210	0.045	0.009	0.284	0.400	0.177	0.357	0.732	0.167	0.831	0.585	0.254	0.585	0.080	0.009	0.556	0.400	0.000	0.113	0.002	0.019	0.002	0.000	0.001	0.000		0.060	0.000	0.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y31	Pearson Correlation	0.036	-0.077	-0.023	-0.127	0.074	0.065	-0.034	0.118	-0.010	0.129	0.179	0.036	0.255	0.235	0.273	0.131	.424	.540	0.310	0.313	0.312	0.071	0.073	0.076	0.080	0.262	0.097	0.262	.320	0.307	1	0.312	.343
	Sig. (2-tailed)	0.830	0.648	0.892	0.448	0.659	0.698	0.841	0.481	0.951	0.441	0.283	0.830	0.122	0.155	0.097	0.432	0.008	0.000	0.059	0.056	0.056	0.674	0.662	0.648	0.632	0.112	0.563	0.112	0.050	0.060		0.056	0.035
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y32	Pearson Correlation	.501	.463	.544	.391	0.151	0.149	0.150	.324	0.012	0.190	0.098	0.093	0.036	0.091	0.016	0.091	0.259	0.263	0.098	-0.024	1.000	.804	.791	.679	.575	.642	.644	.642	.472	.583	0.312	1	.708
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.003	0.000	0.015	0.365	0.371	0.370	0.047	0.941	0.254	0.556	0.579	0.831	0.585	0.914	0.585	0.117	0.111	0.556	0.884	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.003	0.000	0.056		0.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
YT	Pearson Correlation	.629	.698	.690	.625	.547	.552	.565	.621	.336	.478	.407	.452	.518	.537	.527	.434	.655	.565	.416	.511	.708	.649	.685	.698	.569	.674	.721	.749	.533	.578	.343	.708	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.039	0.002	0.011	0.004	0.001	0.001	0.001	0.006	0.000	0.000	0.009	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.035	0.000		
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

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

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

LAMPIRAN 9

HASIL UJI RELIABILITAS KEPUASAN KERJA (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.920	19

KOMITMEN ORGANISASIONAL (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.792	10

ETOS KERJA (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.933	32

LAMPIRAN 10

1. UJI ASUMSI KLASIK

A. HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.13791739
Most Extreme Differences	Absolute	0.208
	Positive	0.094
	Negative	-0.208
Test Statistic		0.208
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

B. HASIL UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Etos Kerja * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	0.643	15	0.043	0.491	0.920
		Linearity	0.032	1	0.032	0.362	0.554
		Deviation from Linearity	0.612	14	0.044	0.500	0.908
	Within Groups		1.922	22	0.087		
	Total		2.565	37			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Etos Kerja * Komitmen Organisasional	Between Groups	(Combined)	2.072	8	0.259	15.204	0.000
		Linearity	1.849	1	1.849	108.588	0.000
		Deviation from Linearity	0.222	7	0.032	1.864	0.113
	Within Groups		0.494	29	0.017		
	Total		2.565	37			

C. HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.274	0.493		2.583	0.014		
	Kepuasan Kerja	0.054	0.069	0.071	0.782	0.439	0.956	1.046
	Komitmen Organisasional	0.687	0.072	0.864	9.540	0.000	0.956	1.046

a. Dependent Variable: Etos Kerja

LAMPIRAN 11

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.274	0.493		2.583	0.014
	Kepuasan Kerja	0.054	0.069	0.071	0.782	0.439
	Komitmen Organisasional	0.687	0.072	0.864	9.540	0.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja

LAMPIRAN 12

KOEFISIEN KORELASI BERGANDA DAN KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	0.726	0.710	0.14180

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Etos Kerja

LAMPIRAN 13

UJI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.862	2	0.931	46.290	.000 ^b
	Residual	0.704	35	0.020		
	Total	2.565	37			

a. Dependent Variable: Etos Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja

LAMPIRAN 14

UJI PARSIAL (UJI T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.274	0.493		2.583	0.014
	Kepuasan Kerja	0.054	0.069	0.071	0.782	0.439
	Komitmen Organisasional	0.687	0.072	0.864	9.540	0.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja