

**PENGARUH MOTIVASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PERTANIAN  
DAN KETAHANAN PANGAN KABUPATEN SAMBAS**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**LILIS AGUSTIN  
NIM. 161310037**



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

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh, dengan sampel sebanyak 140 responden. Adapun metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi, Uji F dan Uji t.

Analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan  $Y=2,533+0,194X_1+0,198X_2$ . Korelasi berganda menunjukkan koefisien korelasi 0,269 artinya hubungan variabel motivasi dan etos kerja terhadap komitmen organisasional di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas termasuk kategori lemah. Koefisien determinasi menunjukkan nilai ( $r^2$ ) sebesar 0,072 artinya bahwa kontribusi variabel motivasi dan etos kerja dalam mempengaruhi naik turunnya variabel komitmen organisasional sebesar 7,20% dan sisanya 92,80% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Nilai F hitung sebesar 5,322 lebih besar dari F tabel 3,91 artinya secara bersamaan motivasi dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil uji pengaruh motivasi secara parsial terhadap komitmen organisasional menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel motivasi kerja  $2,067 > t$  tabel 1,977, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel motivasi terhadap komitmen organisasional, sedangkan nilai t hitung variabel etos kerja  $1,718 < t$  tabel 1,977, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel etos kerja terhadap komitmen organisasional.

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

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Permasalahan.....	7
C. Pembatasan Masalah .....	7
D. Tujuan Penelitian .....	8
E. Manfaat Penelitian .....	8
F. Kerangka Pemikiran.....	9
G. Metode Penelitian .....	12
1. Jenis Penelitian.....	12
2. Metode Pengumpulan Data .....	12
3. Populasi dan Sampel .....	14
4. Variabel Penelitian .....	14
5. Skala Pengukuran Variabel .....	15
6. Teknik Analisis Data.....	16
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>24</b>
A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	24
1. Pengertian.....	24
2. Fungsi.....	24
B. Motivasi .....	26
1. Pengertian.....	26
2. Karakteristik Motivasi.....	26
3. Faktor-faktor yang Motivasi Kerja.....	27
4. Dimensi Motivasi .....	28

C. Etos Kerja.....	28
1. Pengertian.....	28
2. Karakteristik Etos Kerja.....	29
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja .....	30
4. Elemen Etos Kerja.....	31
D. Komitmen Organisasional.....	33
1. Pengertian.....	33
2. Prinsip dan Bentuk Komitmen Organisasional .....	33
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional .....	34
<b>BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
A. Sejarah Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas.....	35
B. Tugas Pokok dan Fungsi .....	35
C. Visi dan Misi .....	36
D. Struktur Organisasi dan Uraian Pekerjaan .....	36
E. Hari dan Jam Kerja. ....	66
F. Gaji dan Tunjangan.....	67
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>69</b>
A. Karakteristik Responden .....	69
B. Uji Instrumen .....	74
1. Uji Validitas .....	74
2. Uji Reliabilitas .....	77
C. Uji Asumsi Klasik.....	78
1. Uji Normalitas .....	78
2. Uji Linieritas .....	79
3. Uji Multikolonieritas .....	80
D. Analisis Regresi Linier Berganda .....	81
E. Analisis Korelasi Berganda.....	82
F. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	82
G. Uji Simultan (Uji F) .....	83
H. Uji Parsial (Uji t).....	83

<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>85</b>
A. Kesimpulan .....	85
B. Saran.....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>87</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>89</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Bagian .....	2
Tabel 1.2 Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil .....	3
Tabel 1.3 Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.....	5
Tabel 1.4 Bobot Penilaian Berdasarkan Jawaban Responden .....	16
Tabel 1.5 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan .....	20
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	70
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir .....	70
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	71
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Ruang .....	72
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	72
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan .....	73
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	73
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan.....	74
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Motivasi .....	75
Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Etos Kerja .....	75
Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional .....	77
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Instrumen .....	77
Tabel 4.14 Uji Normalitas.....	78
Tabel 4.15 Uji Linieritas Motivasi dan Komitmen Organisasional .....	79
Tabel 4.16 Uji Linieritas Etos Kerja dan Komitmen Organisasional .....	80

Tabel 4.17 Uji Multikolonieritas.....	80
Tabel 4.18 Analisis Regresi Linier Berganda .....	81
Tabel 4.19 Analisis Korelasi Berganda.....	82
Tabel 4.20 Uji Simultan (Uji F) .....	83
Tabel 4.21 Uji Parsial (Uji t).....	83

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	12
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	37



## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran I Kuesioner Penelitian .....	89
Lampiran II Data Responden .....	95
Lampiran III Tabulasi .....	98
Lampiran IV Hasil Perhitungan SPSS .....	106

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya. Setiap organisasi dikelola manusia. Tanpa manusia organisasi itu tidak ada. Tantangan dan peluang dalam menciptakan dan mengelola organisasi kerap kali bersumber dari masalah-masalah yang ada kaitannya dengan manusia. Peningkatan kemampuan pegawai dapat dilakukan dengan cara membina sikap mental mereka.

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas beralamat di Jalan Sukaramai, Dalam Kaum, Kecamatan Sambas Kabupaten Sambas, Kalimantan Barat. Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan merupakan instansi pemerintah, yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pertanian, perternakan dan perikanan, dan ketahanan pangan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang pertanian, dan ketahanan pangan, penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum di bidang pertanian dan ketahanan pangan.
2. Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan urusan di bidang pertanian dan ketahanan pangan.
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pertanian dan ketahanan pangan.

4. Pengelolaan kesekretariatan meliputi: perencanaan umum, kepegawaian, keuangan, evaluasi, dan pelaporan, pelaksanaan pengawasan, pengendalian evaluasi, dan pelaporan di bidang pertanian dan ketahanan pangan Kabupaten Sambas.

Pada Tabel 1.1 disajikan jumlah pegawai negeri sipil menurut bagian di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan.

**Tabel 1.1**  
**Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas**  
**Jumlah Pegawai Menurut Bagian**  
**Tahun 2021**

No	Bagian	PNS	Non PNS
1	Kepala Dinas	1	-
2	Sekretariat	23	10
3	Bidang Ketahanan Pangan	5	2
4	Bidang Tanaman pangan	7	4
5	Bidang Hortikultura	4	2
6	Bidang Perkebunan	4	2
7	Bidang Penyuluhan	96	2
Jumlah		140	22

Sumber: Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa 86,42% pegawai adalah PNS dan hanya 13,58% saja yang Non PNS. Sebagian besar PNS berada di Bidang Penyuluhan dengan persentase sebesar 68,57%, dan sebagian besar Non PNS berada di Bagian Sekretariat sebesar 45,45%.

Sistem presensi pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas menggunakan presensi manual. Presensi dilakukan 2 kali, yaitu Pukul 08.00 WIB dan Pukul 16.00 WIB. Menurut Hasibuan (2021:51): “Absen adalah tidak bekerjanya seorang karyawan pada saat hari kerja, karena sakit, izin, alpa, atau cuti. Absensi adalah daftar administrasi ketidakhadiran pekerja (absen)”.

Tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas Tahun 2018-2020 dapat dilihat pada Tabel 1.2

**Tabel 1.2**  
**Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas**  
**Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil**  
**Tahun 2018-2020**

Tahun	Hari Kerja (HK)	Jumlah Pegawai (JP)	HK X JP	Absensi			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2018	250	36	9.000	38	266	7	311	3,45
2019	250	114	28.500	104	664	20	788	2,76
2020	250	113	28.250	98	658	16	772	2,73

Sumber: Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas, 2021

Pada Tahun 2018-2019 Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas mengalami penambahan bidang. Pada awalnya yang hanya terdiri dari Sekretariat, Bidang Ketahanan Pangan, Bidang Tanaman Pangan Dan Bidang Hortikultura, selanjutnya pada Tahun 2018 ditambah lagi dua bidang yaitu: Bidang Perkebunan, dan Bidang Penyuluhan, sehingga jumlah pegawai meningkat dari 36 orang pada Tahun 2018 menjadi 114 orang pada Tahun 2019 dan 113 orang pada Tahun 2020. Pada Tahun 2021 Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas meningkat menjadi 140 orang karena ada penambahan petugas penyuluh lapangan.

Tingkat absensi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Sumber : Hasibuan (2021:51)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas mengalami penurunan pada Tahun 2019 sebesar 20 % , dan Pada Tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 1,09%. Meskipun tingkat absensi menurun, namun jumlahnya masih cukup besar.

Menurut Priansa (2018:236): “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”. Pegawai yang sering mangkir dapat dikatakan sebagai pegawai yang tidak disiplin. Menurut Dewi dan Harjoyo (2019:97): Tiga indikator disiplin kerja:

1. Disiplin waktu, diartikan sebagai sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja serta pegawai dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
2. Disiplin peraturan. Peraturan dan tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan.
3. Disiplin tanggung jawab, salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan produksi berjalan dengan lancar, serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sebagai seorang pegawai.

Menurut Priansa (2018:286): “Setiap manusia memiliki spirit (roh) keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Roh ini lah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagainya”.

Nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas dari Tahun 2018 sampai Tahun 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.3 di bawah ini :

**Tabel 1.3**  
**Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas**  
**Nilai Rata-Rata Prestasi kerja pegawai Negeri Sipil**  
**Tahun 2018-2020**

Tahun	Nilai	Sebutan
2018	82,75	Cukup
2019	82,95	Cukup
2020	83,33	Cukup

Sumber: Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas (2021)

Menurut PP No 30 Tahun 2019, penilaian kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:

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

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas mengalami peningkatan sebesar 0,24% pada Tahun 2019 dan pada Tahun 2020 mengalami peningkatan 0,46%. Meskipun mengalami kenaikan tetapi masih tergolong dalam kategori cukup .

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas diketahui bahwa masih ada beberapa pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan terlambat diselesaikan. Hal ini tentunya berpengaruh pada prestasi kerja pegawai tersebut.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) dalam Wibowo (2016:330): “Motivasi dapat dipastikan memengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja”. Menurut Edison, dkk (2016:227): “Pemimpin perlu merangsang para anggotanya untuk dapat memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi tempat ia berada, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik demi kemajuan organisasi itu sendiri”.

Menurut Priansa (2018:203):

Pegawai dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, namun juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti. Model ini beralasan bahwa kebanyakan pegawai telah dimotivasi untuk melakukan pekerjaan secara baik. Namun belum tentu semua pegawai melihat pekerjaannya dengan baik. Pegawai pada dasarnya lebih menyukai pemenuhan kepuasan dari kinerja yang dihasilkannya. Pegawai harus diberikan tanggung jawab untuk mengambil keputusan dan melaksanakan tugasnya.

Penelitian Timbuleng dan Sumarauw (2015) menunjukkan bahwa etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sejalan dengan itu, penelitian Purnama, dkk (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja melalui variabel antara komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas”.

## **B. Permasalahan**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah: apakah motivasi dan etos kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas ?

## **C. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan pokok masalah. Agar penelitian ini lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan maka dengan ini penulis membatasi permasalahan, yaitu:

1. Variabel Motivasi dibatasi pada :
  - a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*)
  - b. Kebutuhan rasa aman (*Safety needs*)
  - c. Kebutuhan sosial (*Social needs*)
  - d. Kebutuhan harga diri atau pengakuan (*Esteem needs*)
  - e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization needs*)



2. Variabel Etos Kerja dibatasi pada:

- a. Kerja adalah rahmat
- b. Kerja adalah amanah
- c. Kerja adalah panggilan
- d. Kerja adalah aktualisasi
- e. Kerja adalah ibadah
- f. Kerja adalah seni
- g. Kerja adalah kehormatan
- h. Kerja adalah pelayanan

3. Variabel Komitmen Organisasional dibatasi pada:

- a. Faktor logis
- b. Faktor lingkungan
- c. Faktor harapan
- d. Faktor ikatan emosional

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

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas

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

Adapun manfaat dalam penelitian ini sebagai berikut:

##### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini merupakan salah satu cara peneliti untuk menambah wawasan keilmuan, pengetahuan, dan memberikan pemahaman mengenai manajemen

sumber daya manusia, khususnya motivasi, etos kerja dan komitmen organisasional.

## **2. Bagi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas**

Diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan dalam membuat kebijakan mengenai SDM terutama dalam kaitannya dengan motivasi, etos kerja, dan komitmen organisasional.

## **3. Bagi Almamater**

Diharapkan dapat menambah wawasan mengenai aspek-aspek manajemen sumber daya manusia dan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang mempunyai keinginan untuk melakukan penelitian mengenai permasalahan serupa.

## **F. Kerangka Pemikiran**

Bernard Berelson dan Gary A. Stainer dalam Sinungan (2014:134): “Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan”. Maslow (1943-1970) dalam Priansa (2018:206-207) menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)  
Merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual.
2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)  
Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)  
Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

4. **Kebutuhan Akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*)**  
Kebutuhan ini berkaitan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai orang lain.
5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)**  
Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap manusia.

Menurut Ginting (2016:7): “Etos Kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja”. Sinamo (2005) dalam Priansa (2018:287-290): menyatakan delapan elemen etos kerja sebagai berikut:

1. **Kerja adalah Rahmat**  
Apapun pekerjaan kita, entah pengusaha, atau 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.
3. **Kerja adalah Panggilan**  
Kerja merupakan suatu darma yang sesuai dengan panggilan jiwa sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas.
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 ketakwaan kepada Tuhan, sehingga melalui pekerjaan manusia mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian.
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 tetapi untuk melayani, sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati.

Menurut Kaswan (2012:293): “Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan, serta hasrat terus bekerja di sana.” Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional, menurut Edison, dkk (2016:225-226) 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 dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

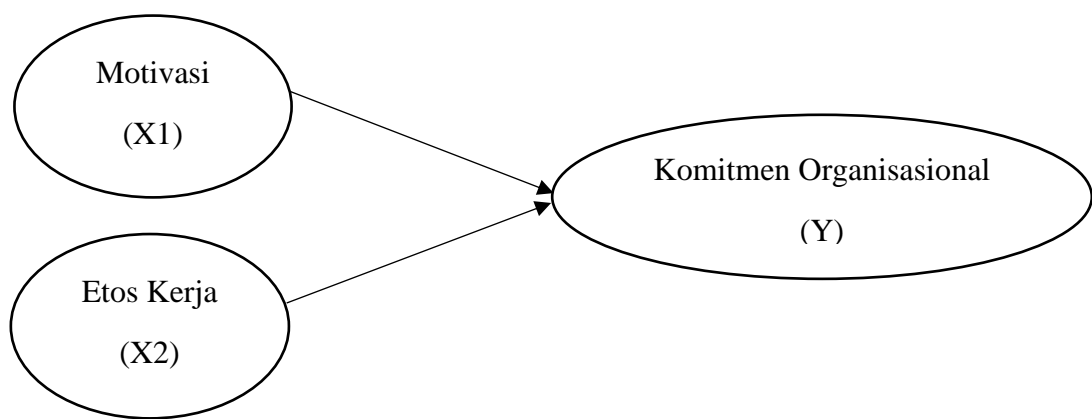
Adapun penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Purnama dkk, (2016), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank BRI cabang Kawi Malang)”, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasional, dan Motivasi Kerja juga memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
2. Penelitian Cahyadi (2018) yang berjudul “Hubungan antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT Sabrina Tirta Utama Samarinda”,

menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara etos kerja dengan komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, maka secara kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut ini:

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**



## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian asosiatif. Menurut Siregar (2017:7): “Penelitian asosiatif atau hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi, etos kerja dan komitmen organisasional.

### **2. Metode Pengumpulan Data**

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah:

### **a. Data Primer**

Menurut Siregar (2017:16): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Data primer dalam penelitian ini meliputi:

#### 1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2018:137) : “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 peneliti mewawancarai Kepala Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas.

#### 2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:142): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas.

### **b. Data Sekunder**

Menurut Siregar (2017:16): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder dalam penelitian ini antara lain adalah jumlah pegawai, jumlah absensi, dan nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian Dan Ketahanan pangan Kabupaten Sambas..

### **3. Populasi dan Sampel**

#### **a. Populasi**

Menurut Sugiyono (2018:80): “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”. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas pada Tahun 2021 sebanyak 140 orang Pegawai Negeri Sipil.

#### **b. Sampel**

Menurut Sugiyono (2018:81): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas sebanyak 140 orang pada Tahun 2021. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh.

Menurut Sugiyono (2018:85): “*Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas yang berjumlah 140 orang.

### **4. Variabel penelitian**

Menurut Sugiyono (2018:39): “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya”. Dalam penelitian ini digunakan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

#### **a. Variabel Bebas**

Menurut Sugiyono (2018:39): “Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus, prediktor, antecedent*. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Motivasi ( $X_1$ ) dan Etos Kerja ( $X_2$ ).

#### **b. Variabel Terikat**

Menurut Sugiyono (2018:39): “Variabel ini sering disebut sebagai variabel *output, kriteria, konsekuen*. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Komitmen Organisasional ( $Y$ ).

### **5. Skala Pengukuran**

Menurut Sugiyono (2018:92): “Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2018:93): “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau



sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Bobot penilaian dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.4.

**Tabel 1.4.**  
**Bobot Penilaian Berdasarkan Jawaban Responden**

<b>Jawaban</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (ST)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## **6. Teknik Analisis Data**

Agar data yang dikumpulkan dapat bermanfaat , maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul, alat bantu yang digunakan untuk analisis data pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 19.

### **a. Uji Instrumen**

Menurut Siregar (2017:46): “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”.

#### **1) Uji Validitas**

Menurut Siregar (2017:46): “Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*)”.

Uji validitas dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *pearson product moment*.

Menurut Siregar (2017:47-48), ada beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mengetahui kuesioner yang digunakan sudah tepat untuk mengukur apa yang diukur, yaitu:

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

## 2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:55): “Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”. Uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*.

Menurut Siregar (2017:57): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable* dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ )  $> 0,6$  “.

## b. Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016:154): “ Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau

residual memiliki distribusi normal”. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Menurut Sujarweni (2019:55): “Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka data berdistribusi normal, Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal”.

## 2) Uji Linieritas

Menurut Ghozali (2016:159): “ Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak”. Uji linieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan *Test For Linierity*. Menurut Gunawan (2020:63): “Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test For Linierity* pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*linierity*) lebih dari 0,05 ”.

## 3) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:103): “Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.” Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Menurut Ghozali (2016:103-104) : “Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai  $\text{Tolerance} \leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $\text{VIF} \geq 10$ ”.

### c. Analisis Regresi Linier berganda

Menurut Siregar (2017:301) “Regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linear sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*)”

Persamaan Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Y = Komitmen Organisasional

a dan b = Konstanta

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Etos Kerja

### d. Koefisien Korelasi

Menurut Siregar (2017:251): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah dari kedua variabel”. Analisis koefisien korelasi dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara motivasi (X<sub>1</sub>), etos kerja (X<sub>2</sub>) dan komitmen organisasional (Y). Koefisien korelasi dalam penelitian ini dicari dengan menggunakan metode korelasi *product moment*. Tingkat Korelasi dan kekuatan hubungan dapat dilihat pada Tabel 1.5 sebagai berikut.

**Tabel 1.5**  
**Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan**

Nilai Korelasi	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 (2017:251-252)

**e. Koefisien Determinasi**

Menurut Siregar (2017:252): “Koefisien Determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”. Koefisien determinasi dalam penelitian ini untuk mengetahui kontribusi antara variabel motivasi dan variabel etos kerja terhadap variabel komitmen organisasional.

**f. Uji Simultan (Uji-F)**

Menurut Ghozali (2016:171): “Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen.” Adapun langkah-langkah uji simultan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Membuat Hipotesis

H<sub>0</sub>: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan etos kerja terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas.

$H_a$ : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan etos kerja terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas.

2) Menentukan taraf signifikan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05.

3) Menentukan F hitung dan F tabel

a) Menentukan F hitung

Nilai F hitung diperoleh dengan menggunakan metode Anova dengan bantuan *software* SPSS 25 for windows.

b) Menentukan F tabel

Nilai F tabel diperoleh dengan melihat df 1 ( $\text{var}-1=3-1=2$ ) dan df 2 ( $n-k-1=140-2-1=137$ ) dengan  $\alpha=5\%$ , maka nilai F tabel dapat dilihat pada tabel distribusi F untuk probabilitas 0,05 yang ada pada baris ke 137 yaitu sebesar 3,06.

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

5) Pengambilan Keputusan

Memutuskan untuk menerima atau menolak hipotesis.

#### **g. Uji Parsial (Uji-t)**

Menurut Ghozali (2016:171): “Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen”. Langkah-langkah uji t dalam penelitian adalah sebagai berikut:

### 1) Membuat Hipotesis

#### a) Pengaruh motivasi secara parsial terhadap komitmen organisasional

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap komitmen organisasional.

$H_a$  = Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap komitmen organisasional.

#### b) Pengaruh etos kerja secara parsial terhadap komitmen organisasional

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara etos kerja terhadap komitmen organisasional.

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

### 2) Menentukan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 5% atau 0,05.

### 3) Menentukan t hitung dan t tabel

#### a) Menentukan t hitung

Nilai t hitung diperoleh dengan menggunakan *software* SPSS 25 *for windows*.

#### b) Menentukan t tabel

Nilai t tabel diperoleh dengan melihat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan ( $dk$ ) =  $n-2=140-2=138$ , maka nilai t tabel adalah sebesar 1,97730.

### 4) Kaidah Pengujian

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

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

### 5) Pengambilan Keputusan

Menerima atau menolak hipotesis.



## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah di uraikan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut yaitu:

1. Responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki, memiliki usia antara 56-60 tahun, berpendidikan S1, bekerja sebagai penyuluh, mempunyai golongan/ruang III/a, , memiliki masa kerja 27-31 tahun, berpenghasilan antara Rp.3.000.000,00 – Rp.3.999.999,00, sudah kawin dan memiliki jumlah tanggungan sebanyak 3 orang.
2. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh  $Y=2,533+ 0,194X_1+0,198X_2$
3. Koefisien korelasi R yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 0,269 yang artinya bahwa hubungan antara motivasi dan etos kerja terhadap komitmen organisasional di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas termasuk dalam kategori lemah.
4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 0,072 yang artinya variabel motivasi ( $X_1$ ) dan variabel etos kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasional ( $Y$ ) Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas adalah sebesar 7,20% sedangkan sisanya 92,80% di pengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersamaan motivasi dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas.
6. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel motivasi (X1) terhadap komitmen organisasional (Y), tetapi tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel etos kerja (X2) terhadap komitmen organisasional (Y).

## **B. SARAN**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepala Dinas hendaknya memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk berkreasi dalam bidangnya masing-masing untuk membangun potensi dalam diri pegawai, dan memberikan *reward* atau bonus bagi pegawai yang memiliki kreativitas tinggi agar motivasi pegawai meningkat.
2. Untuk meningkatkan komitmen organisasional, sebaiknya pegawai menanamkan rasa cinta pada pekerjaan, sehingga tercapainya tujuan organisasi, dan pegawai seharusnya bekerja dengan sungguh-sungguh.
3. Bagi kalangan akademisi, hendaknya dilakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lain selain variabel motivasi dan etos kerja guna menindaklanjuti hasil penelitian ini yang selanjutnya dipergunakan sebagai pertimbangan dalam pengambilan kebijakan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga.CV.Pustaka Setia, Bandung.
- Cahyadi, Muhammad.2018. Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT Sabrina Tirta Utama Samarinda. *Jurnal Psikoborneo*. Vol.6 (04),580-588.
- Dewi, Desilia Purnama, dan Harjoyo 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Unpam Press, Banten.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Fitriyani, Diyah, Ocky Sudari, Johnson Dongoran.2019. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*.Vol 8 (01),24-34.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23..* Cetakan kedelapan. Badan Penerbit Universitas Diponogoro, Semarang.
- Ginting, Desmon 2016. *Etos Kerja. Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Gunawan, Ce 2020. *Mahir Menguasai SPSS New Edition Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2021 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kaswan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- PP 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
- Purnama, Nurul Qomarianing, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Arik Prasetya. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank BRI Cabang Kawi Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 40 (2), 39-47.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Afabeta, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke duapuluh enam, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Sinamo, Jansen. 2020. *8 Etos Kerja Profesional*. Institut Darma Mahardika, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke sembilan, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siregar, Syofian 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS* edisi pertama, Cetakan keempat Kencana, Jakarta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2019. *SPSS Untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2018 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-27 Alfabeta, Bandung.
- Timbuleng, Stela dan Jacky S.B. Sumarauw. 2015. Etos kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal Emba*. Vol.3(02),1051-1060.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Cetakan ke-10. PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta.