

**PENGARUH ETOS KERJA, HUBUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIER TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
PADA DINAS SOSIAL ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

**ARIEF RINALDI
NPM : 1802120276**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 01 Maret 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ARIEF RINALDI
NPM : 1802120276

Dengan judul:

PENGARUH ETOS KERJA, HUBUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA DINAS SOSIAL ACEH

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. Nuzulman, SE., M.Si
NIK. 19650622 199805 1 001

Pembimbing II

Amelia Rahmi, SE., M.M
NIK. 19830119 201306 2 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 197004081994011001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 01 Maret 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ARIEF RINALDI
NPM : 1802120276

Dengan judul:

**PENGARUH ETOS KERJA, HUBUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA DINAS SOSIAL ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 22 Februari 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Dr. Nuzulman, SE., M.Si
NIK. 19650622 199805 1 001

Anggota

Amelia Rahmi, SE., M.M
NIK. 19830119 201306 2 001

Anggota

Tuwisha, SE., MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

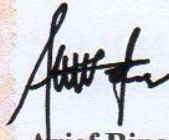
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 01 Maret 2023

Yang Menyatakan




Arief Rinaldi

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Arief Rinaldi
NPM : 1802120276
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif**(*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH ETOS KERJA, HUBUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA DINAS'SOSIAL ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 01 Maret 2023

Yang Menyatakan,




Arief Rinaldi

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Komitmen Organisasional pada Dinas Sosial Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku ketua jurusan manajemen Fakultas

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

4. Bapak Nuzulman, SE, M.Si selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Amelia Rahmi, SE, MM selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Februari 2023

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	8
2.1. Landasan Teoritis	8
2.1.1. Komitmen Organisasional	8
2.1.1.1 Pengertian Komitmen Organisasional	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional.....	10
2.1.1.3 Indikator Komitmen Organisasional.....	10
2.1.2. Etos Kerja.....	11
2.1.2.1 Pengertian Etos Kerja	11
2.1.2.2 Elemen Etos Kerja	12
2.1.2.3 Indikator Etos Kerja	13
2.1.3. Hubungan Kerja	13
2.1.3.1 Pengertian Hubungan Kerja	13
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Hubungan Kerja.....	15
2.1.3.3 Indikator Hubungan Kerja	15
2.1.4. Pengembangan Karir.....	16
2.1.4.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	16
2.1.4.2 Konsep Pengembangan Karir	18
2.1.4.3 Indikator Pengembangan Karir	18
2.2. Penelitian Sebelumnya	19
2.3. Hubungan Antar Variabel	22
2.3.1. Hubungan Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasional.....	22
2.3.2. Hubungan Hubungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional.....	23
2.3.3. Hubungan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional.....	23
2.4. Kerangka Pemikiran.....	24
2.5. Hipotesis	25

BAB III	METODE PENELITIAN	26
3.1.	Desain Penelitian	26
3.1.1.	Lokasi dan Objek Penelitian.....	26
3.1.2.	Jenis Penelitian.....	26
3.1.3.	Horison Penelitian	26
3.1.4.	Unit Analisis.....	27
3.2.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	28
3.3.	Teknik Pengumpulan Data	30
3.4.	Definisi dan Operasioanalisis Variabel.....	31
3.5.	Teknik Analisis Data	32
3.6.	Pengujian Data	34
3.6.1.	Uji Validitas	34
3.6.2.	Uji Reabilitas	35
3.6.2.	Uji Asumsi Klasik	35
3.7.	Rancangan Pengujian Hipotesis	37
3.7.1.	Uji t.....	37
3.7.2.	Uji F	38
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	39
4.2.	Karakteristik Responden	40
4.3.	Hasil pengujian Data	43
4.3.1.	Pengujian Instrumen.....	43
4.3.1.1.	Uji Validitas	43
4.3.1.2.	Uji Reabilitas.....	44
4.3.2.	Pengujian Asumsi Klasik	45
4.3.2.1.	Normalitas	45
4.3.2.2.	Multikolinearitas	47
4.3.2.3.	Heteroskedastisitas.....	47
4.4.	Analisis Deskriptif.....	48
4.4.1	Variabel Komitmen Organisasional	49
4.4.2	Variabel Etos Kerja	50
4.4.3	Variabel Hubungan Kerja	51
4.4.4	Variabel Pengembangan Karier	52
4.5.	Pembahasan.....	54
4.5.1	Pengujian Hipotesis.....	54
4.5.2	Uji Semultan (uji F).....	57
4.5.3	Uji Parsial (uji t).....	58
4.6.	Implikasi Penelitian.....	60
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1.	Kesimpulan	61
5.2.	Saran	61
DAFTAR PUSTAKA		63
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Daftar Kehadiran (Absensi) Pegawai Dinas Sosial Aceh Tahun 2017-2021	5
Tabel II.1 Penelitian Sebelumnya	21
Tabel III.1 Horison Waktu Penelitian.....	27
Tabel III.2 Skala Pengukuran	28
Tabel III.3 Jumlah Pegawai pada Dinas Sosial Aceh Berdasarkan Jabatan.....	29
Tabel III.4 Jumlah PNS Dinas Sosial Aceh Berdasarkan Tingkat Pendidikan	30
Tabel III.5 Definisi Operasional Variabel	31
Tabel III.3 Ketentuan Pengujian Hipotesis.....	41
Tabel III.4 Ketentuan Pengujian Hipotesis.....	42
Tabel IV.1 Karakteristik Respoden.....	41
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas	43
Tabel IV.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	45
Tabel IV.4 Hasil Uji Multikolinearitas)	47
Tabel IV.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasional.....	49
Tabel IV.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Etos Kerja.....	50
Tabel.IV.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel <i>Hubungan Kerja</i>	51
Tabel.IV.8 Penjelasan Responden Terhadap Pengembangan Karier.....	53
Tabel.IV.9 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Komitmen Organisasional.....	54
Tabel. IV.10 Model Summury	56
Tabel. IV.11 Anova	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1. Kerangka Pemikiran	25
Gambar IV.1. Hasil Uji Normalitas	46
Gambar IV.2. Hasi Uji Heteroskedastisitas	46

PENGARUH ETOS KERJA, HUBUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA DINAS SOSIAL ACEH

ARIEF RINALDI
NPM : 1802120276

Pembimbing I : Nuzulman, SE, M.Si
Pembimbing II : Amelia Rahmi, SE, MM

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Komitmen Organisasional pada Dinas Sosial Aceh baik secara simultan maupun secara parsial. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 58 pegawai. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi, hipotesis diuji dengan uji F (simultan) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Etos Kerja, Hubungan Kerja dan Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada Dinas Sosial Aceh. Pengujian secara parsial bahwa Etos Kerja, Hubungan Kerja dan Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada Dinas Sosial Aceh. Variabel Etos Kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Komitmen Organisasional pada Dinas Sosial Aceh. Implikasi penelitian ini yaitu Komitmen Organisasional saat ini sudah baik dengan adanya Etos Kerja kerja yang baik serta adanya Pengembangan Karier pegawai. Hal ini disebabkan pegawai memiliki kualitas kerja yang baik, kemudian pegawai dapat meningkatkan kuantitas kerja disetiap tugas yang diberikan, pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan efektif serta memiliki keahlian kerja yang baik.

Kata kunci: *Etos Kerja, Hubungan Kerja, Pengembangan Karier dan Kinerja Pegawai*

*THE INFLUENCE OF WORK ETHICS, EMPLOYMENT RELATIONSHIPS AND
CAREER DEVELOPMENT ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT
AT THE ACEH SOCIAL SERVICE*

ARIEF RINALDI
NPM : 1802120276

Advisor I : Nuzulman, SE, M.Si
Advisor II : Amelia Rahmi, SE, MM

ABSTRACT

The research objective was to determine the effect of work ethic, work relations and career development on organizational commitment at the Aceh Social Service both simultaneously and partially. This research method is a quantitative method. The sample size of this study was 58 employees. The research data was collected through a list of questions/questionnaires and documentation studies. The hypothesis was tested by the F test (simultaneous) and the t test (partial) intended to determine the effect of the 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results of the study show that simultaneously the variables Work Ethic, Work Relations and Career Development affect Organizational Commitment in the Aceh Social Service. Partial testing shows that the Work Ethic, Work Relations and Career Development have an effect on Organizational Commitment at the Aceh Social Service. The Work Ethic variable has the most dominant influence on Organizational Commitment at the Aceh Social Service. The implication of this research is that Organizational Commitment is currently good with a good work ethic and employee career development. This is because employees have good quality work, then employees can increase the quantity of work in each given task, employees can complete tasks on time and employees can complete tasks effectively and have good work skills.

Keywords: Work Ethic, Work Relations, Career Development and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Komitmen organisasi pegawai dalam mencapai tujuannya bukan saja ditentukan oleh besar modal yang dimiliki oleh organisasi serta peralatan canggih dan memadai, tetapi juga sangat ditentukan oleh kinerja dari pegawai dalam organisasi itu. Secara tidak langsung usaha pencapaian tujuan suatu organisasi memerlukan kerjasama yang baik antara manusia dan lingkungan yang memadai. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan komitmen organisasional dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan komitmen organisasionalnya, misalnya dengan memperhatikan kepuasan kerja pegawai.

Komitmen organisasional merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi untuk mengabaikan sumber-sumber kekesalan minor pada organisasi, dan untuk melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Definisi ini dilandasi argumentasi bahwa banyak orang/pegawai yang tidak puas terhadap pekerjaannya, akan tetapi pegawai tetap mempertahankan pekerjaan tersebut dan tidak pindah ke organisasi lain.

Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, dan karakternya. Setiap orang memiliki *internal being* (kemampuan seseorang) yang merumuskan siapa dia. Selanjutnya *internal being* menetapkan respon, atau reaksi terhadap tuntutan *external*. Respon *internal being* terhadap tuntutan *external* dunia

kerja menetapkan etos kerja seseorang. Etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya.

Hubungan kerja di dalam organisasi mempunyai tujuan terciptanya kemudahan serta kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan setiap orang dan setiap unit karena adanya kesadaran bahwa setiap orang atau unit lain serta timbulnya semangat saling bantu. Pada hubungan antar pegawai cenderung dinilai berdasarkan hubungan antara individu dengan individu lainnya dalam suatu organisasi atau dapat dikatakan perilaku individu dalam kelompok. Hasil penelitian dari (Abadi, 2018) menyatakan bahwa hubungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Pengembangan karir pegawai dalam organisasi/Dinas Sosial Aceh adalah memegang peranan penting bagi kemajuan karir pegawai dalam organisasi. Perjalanan karir pegawai merupakan serangkaian usaha yang dimulai sejak pertama kali bekerja dalam Dinas Sosial Aceh sampai masa jabatannya berakhir. Bagi pegawai, pengembangan karir merupakan perjalanan hal yang sangat penting karena dengan usaha yang keras dalam Dinas Sosial Aceh untuk mengembangkan karirnya maka pegawai dapat menduduki posisi jabatan yang sesuai kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki.

Etos kerja pegawai yang masih rendah menjadi salah satu faktor yang dapat menurunkan komitmen organisasi. Pengukuran etos kerja dapat dilihat berdasarkan indikator motivasi pegawai berpakaian, penilaian prestasi kerja, pengaruh antar rekan

kerja, pengawasan yang sesuai budaya dan kondisi lingkungan kerja. Perilaku pegawai Dinas Sosial Aceh sangat penting dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan untuk menjalankan tugasnya masing-masing. Pegawai dengan perilaku kurang baik atau kurang tanggap ketika pimpinan memberikan tugas kepada pegawai bahwa pekerjaan yang diselesaikan tidak mampu mencapai target dengan tepat waktu dan kenyataannya malah pegawai tidak langsung mengerjakan tugas tapi mereka menganggap pekerjaan yang diberikan atasan tersebut bisa pegawai kerjakan dengan cepat atau menganggap pekerjaan yang mudah diselesaikan. Kurangnya sikap atau perilaku semangat kerja disebabkan oleh kurangnya kepedulian antar pegawai untuk bekerja sama, pekerjaan yang kurang menantang dan pekerjaan yang kurang menyenangkan.

Selain itu hasil survey awal juga menunjukkan bahwa hubungan kerja pegawai masih rendah dalam meningkatkan komitmen organisasinya, permasalahannya seperti pegawai kurang menghargai pendapat dari pegawai lainnya karena merasa jabatannya lebih tinggi. Komunikasi pegawai dalam meningkatkan kinerja masih kurang sesuai dengan harapannya, permasalahannya seperti informasi yang disampaikan kurang tepat dan kurang jelas sehingga dalam penyelesaian tugas tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Hubungan kerja yang baik dapat diukur dengan indikator menghargai pendapat orang lain, melakukan interaksi yang baik, dapat mengendalikan dan menentukan strategi kerja yang baik.

Fenomena mengenai pengembangan karir bahwa rendahnya tingkat pengembangan karir pegawai menjadi salah satu faktor yang dapat menurunkan komitmen organisasi. Karir tidak hanya menjadi jalan bagi pegawai untuk mendapatkan penghasilan, tetapi juga membuat kinerja pegawai Dinas Sosial Aceh

yang diinginkan dari pekerjaan. Pengembangan karir sebagai aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karier pegawai yang baik seperti kemampuan kerja, kesetiaan organisasi, kesempatan untuk maju dan dukungan dari pimpinan atau rekan kerja dalam pengembangan karir.

Masih rendahnya komitmen organisasi dan penanganannya merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi oleh pegawai Dinas Sosial Aceh. Keterlibatan moral dan tanggung jawab pegawai sangat penting dalam meningkatkan komitmen organisasi. Pegawai yang kurang konsisten tentunya dapat menurunkan komitmen organisasi. Pada umumnya sebagian besar organisasi yang ada percaya bahwa untuk mencapai sebuah keberhasilan, harus mengupayakan kinerja individu semaksimal mungkin, karena pada dasarnya kinerja individu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja baik kinerja tim ataupun kelompok yang akhirnya berpengaruh juga terhadap kinerja sebuah organisasi. Ada beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja yaitu kualitas dan kuantitas yang dihasilkan, waktu kerja, dan kerja sama. Dengan keempat aspek tersebut dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik apabila dia berhasil memenuhi keempat aspek tersebut sesuai dengan target dan rencana yang telah ditetapkan oleh Dinas Sosial Aceh. Komitmen organisasi pegawai pada Dinas Sosial Aceh dapat dilihat tingkat absensi pegawai yang hadir ke kantor, daftar absensi pegawai dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Daftar Kehadiran (Absensi) Pegawai Dinas Sosial Aceh Tahun 2017-2021

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Absensi Rata-Rata Per orang			Jumlah Absen	Jumlah hadir
			Izin	Tanpa Keterangan	Cuti		
2017	142	226	13	7	8	28	114
2018	139	228	9	5	9	23	116
2019	139	225	11	5	7	23	116
2020	138	225	12	9	11	32	106
2021	138	222	14	8	13	35	103

Sumber: Dinas Sosial Aceh, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa perkembangan absensi pegawai tanpa keterangan mengalami penurunan dan peningkatan dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2021, artinya terdapat beberapa pegawai masih komitmen organisasi untuk hadir ke kantor, karena sehari saja tidak hadir ke kantor maka akan meninggalkan beberapa tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai dan berdampak pada ketidak efektifitas dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Etos kerja, hubungan kerja dan pengembangan karir pegawai dalam Dinas Sosial Aceh adalah memegang peranan penting bagi kemajuan karir pegawai dalam organisasi. Perjalanan karir pegawai Dinas Sosial Aceh merupakan serangkaian usaha yang dimulai sejak pertama kali bekerja dalam Dinas Sosial Aceh sampai masa jabatannya berakhir. Bagi pegawai, pengembangan karir merupakan perjalanan hal yang sangat penting karena dengan usaha yang keras dalam Dinas Sosial Aceh untuk mengembangkan karirnya maka pegawai dapat menduduki posisi jabatan yang sesuai kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan tentang **“Pengaruh Etos kerja, Hubungan Kerja dan Pengembangan karier terhadap Komitmen organisasional pada Dinas Sosial Aceh”**.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap komitmen organisasional pada Dinas Sosial Aceh.
2. Seberapa besar pengaruh hubungan kerja terhadap komitmen organisasional pada Dinas Sosial Aceh.
3. Seberapa besar pengaruh pengembangan karier terhadap komitmen organisasional pada Dinas Sosial Aceh.
4. Seberapa besar pengaruh etos kerja, hubungan kerja dan pengembangan karier terhadap komitmen organisasional pada Dinas Sosial Aceh.

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji besarnya pengaruh etos kerja terhadap komitmen organisasional pada dinas Sosial Aceh.
2. Untuk menguji besarnya pengaruh hubungan kerja terhadap komitmen organisasional pada Dinas Sosial Aceh.
3. Untuk menguji besarnya pengaruh pengembangan karier terhadap komitmen organisasional pada Dinas Sosial Aceh
4. Untuk menguji besarnya pengaruh etos kerja, hubungan kerja dan pengembangan karier terhadap komitmen organisasional pada Dinas Sosial Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Dinas Sosial Aceh dalam meningkatkan komitmen organisasional, etos kerja, hubungan kerja dan pengembangan karier.

b. Manfaat Teoritis

- 1 Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal pengaruh etos kerja, hubungan kerja dan pengembangan karier terhadap komitmen organisasional
- 2 Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang dilakukan dimasa yang akan datang

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, waktu penelitian dan biaya, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dengan etos kerja, hubungan kerja dan pengembangan karier terhadap komitmen organisasional pada Dinas Sosial Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Komitmen Organisasional

2.1.1.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen merupakan suatu keadaan di mana individu telah mengikat tindakannya terhadap keyakinan yang sangat mendukung kegiatan dan keterlibatannya sendiri. Menurut Purba (2017:72) “pengertian komitmen organisasional adalah kerelaan untuk bekerja keras dan memberikan energi serta waktu untuk sebuah pekerjaan (*job*) atau aktivitas”. Berdasarkan pengertian ini, dapat dinyatakan komitmen organisasi merupakan perwujudan dan kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan dengan diri sendiri (individu) atau dengan organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha (tenaga, waktu dan pikiran) untuk mencapai tujuan pribadi dan visi bersama.

Menurut Sari (2017:2) “komitmen organisasional ialah nilai organisasi seperti untuk diri sendiri atau pegawai itu sendiri. Pegawai bersedia untuk menambahkan usaha dan pengorbanan demi untuk kebaikan organisasi”. Masalah organisasi juga merupakan masalah yang perlu difikirkan oleh pekerja, oleh karena itu pegawai akan merasakan hubungan yang rapat antara dirinya dan organisasi..

Menurut Husin (2017:2) “komitmen organisasional adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen merupakan dimensi

perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi”. Pegawai berminat untuk merapatkan hubungan dengan orang-orang bertanggung jawab dalam organisasi, menjaga hubungan baik dalam pekerjaan, ingin dan minat untuk kekal setia dalam organisasinya walaupun ditawarkan dengan berbagai alternatif yang menarik”.

Selanjutnya Sari (2017:3) mengatakan “komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi untuk mengabaikan sumber-sumber kekesalan minor pada organisasi, dan untuk melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja”.

Menurut Herlambang (2017:6) “hal yang umum dari ketiga pendekatan tersebut adalah pandangan bahwa komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara pegawai dengan organisasional dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasional. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan atau derajat sejauh mana seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta memelihara keanggotaan dalam organisasi”.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Menurut Sopiah (2017:163) “terdapat empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
2. Karakteristik Pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap pegawai.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen pegawai pada organisasi. Pegawai yang baru

beberapa tahun bekerja dan pegawai yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.”

Menurut Hasibuan (2018:78) “terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi, diantaranya adalah :

1. Usia dan masa kerja. Usia dan masa kerja berkorelasi positif dengan komitmen.
2. Tingkat pendidikan. Makin tinggi tingkat pendidikan individu, makin banyak pula harapan yang mungkin tidak dapat dipenuhi atau tidak sesuai dengan organisasi tempat dimana ia bekerja.
3. Jenis kelamin. Wanita pada umumnya menghadapi tantangan yang lebih besar dalam pencapaian kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
4. Peran individu tersebut di organisasi. Adanya hubungan yang negatif antara peran yang tidak jelas dan komitmen terhadap organisasi.
5. Faktor lingkungan pekerjaan akan berpengaruh terhadap sikap individu pada organisasi.”

2.1.2.3 Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Meilitha (2017:4) “komitmen organisasi adalah suatu dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi, dan indikatornya adalah sebagai berikut

1. Keterlibatan moral
Keterlibatan yang sangat disetujui.
2. Keterlibatan Kalkulatif
Keterlibatan yang lemah baik itu setuju atau tidak setuju. Moral adalah keterlibatan yang sangat disetujui.
3. Keterlibatan alternatif
Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dalam organisasi dengan adanya pertimbangan
4. Bertanggung jawab
Kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja.
5. Konsisten
Kemampuan untuk terus menerus berusaha sampai suatu pencapaian berhasil diraih, tidak ada satu hal di dunia ini yang bisa menggantikan konsistensi.”

Tidak semua karyawan memiliki komitmen begitu saja saat bekerja di sebuah perusahaan, bahkan mayoritas karyawan bekerja karena dorongan kebutuhan saja, maka tugas perusahaan adalah membentuk komitmen di antara para anggota atau karyawan. Ada beberapa bentuk dalam komitmen karyawan, Robbins (2018:114) mengemukakan “ada tiga dimensi atau indikator terpisah terhadap komitmen karyawan yaitu:

1. *Affective commitment* atau komitmen afektif
Komitmen afektif merupakan tingkat emosional senang pada suatu organisasi atau perusahaan yang mencerminkan kemauan untuk tetap bertahan dan menghargai nilai peraturan suatu perusahaan dikarenakan telah menjadi bagian dari perusahaan
2. *Continuance commitment* atau komitmen berkelanjutan
Komitmen berkelanjutan merupakan tingkat emosional yang tidak rela berpindah ke perusahaan lainnya dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan beberapa pertimbangan seperti faktor biaya dan penghargaan atau pengalaman kerja.
3. *Normative Commitment* atau komitmen normatif
Komitmen normatif merupakan tingkat emosional yang mengharuskan untuk tetap bekerja pada perusahaan dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap beberapa pertimbangan norma, pertimbangan nilai, dan pertimbangan keyakinan karyawan pada suatu perusahaan.”

2.1.2. Etos Kerja

2.1.2.1. Pengertian Etos Kerja

Menurut Zulham (2018:38) “dari kata etos ini, dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk menyempurnakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Pengertian etos kerja. Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya.”

Menurut Masaong (2017:39) “Etos kerja merupakan seseorang yang terampil dalam seni memimpin, menata diri dengan arus bawah emosi yang terdapat dalam suatu tim, dan mampu membaca tindakan-tindakan pada mereka

yang berada dalam arus tersebut. Satu teknik yang ditempuh oleh pemimpin untuk membangun kredibilitas adalah dengan menangkap perasaan-perasaan kolektif yang tidak diucapkan itu, lalu mengungkapkannya kepada mereka. Makna ini menunjukkan, pemimpin bertindak sebagai cermin yang memantulkan kembali pengalaman timnya kepada tim itu sendiri”.

Menurut Zulham (2018:38) “etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral”. Menurut Wibowo (2018: 32) “jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi etos kerja dan budaya.’

Menurut Sutopo (2017:138) “etos kerja merupakan bagian dari budaya organisasi. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa etos kerja dapat mempengaruhi keefektifan organisasi”. Menurut Sutopo (2017:138) “lebih memilih menggunakan istilah etos karena menemukan bahwa kata etos mengandung pengertian tidak saja sebagai perilaku khas dari sebuah organisasi atau komunitas tetapi juga mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar”

Zulham (2018:39) “setiap manusia memiliki spirit/roh keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Roh inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagainya melalui keyakinan, komitmen, dan penghayatan atas paradigma kerja tertentu” .

2.1.2.2 Elemen Etos Kerja

Zulham (2018:40) “dari ratusan teori sukses yang beredar di masyarakat sekarang ini, menyederhanakannya menjadi empat pilar teori utama. Keempat pilar inilah yang sesungguhnya bertanggung jawab menopang semua jenis dan sistem keberhasilan yang berkelanjutan (*sustainable success system*) pada semua tingkatan. Keempat elemen itu lalu dia konstruksikan dalam sebuah konsep besar yang disebutnya etos kerja, yaitu:

1. Mencetak prestasi dengan motivasi superior,
2. Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner,
3. Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif,
4. Meningkatkan mutu dengan keunggulan insane”.

2.1.2.3 Indikator Etos Kerja

Zulham (2018:38) “etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral (Zulham, 2018:38). Indikator untuk mengukur etos kerja adalah sebagai berikut;

1. Motivasi karyawan dalam berpakaian
2. Penilaian prestasi kerja yang islami
3. Pengaruh antar sesama rekan kerja
4. Pengawasan yang sesuai dengan syariat islam
5. Kondisi lingkungan kerja

2.1.3 Hubungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Hubungan Kerja

Berdasarkan UU 13 Tahun tahun 2001 pasal satu ayat satu mendefinisikan hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upaya dan pemerintah. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan yaitu suatu perjanjian di mana pihak tertentu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh itu dengan membayar upah pada pihak lainnya. Menurut Widodo (2018:9) “hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga atau jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.”

Menurut Sudira (2017:3) “hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan antar pekerja dan pengusaha yang terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha, di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan di mana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan dengan membayar upah. Perjanjian tersebut kemudian disebut sebagai perjanjian kerja. Dari definisi tersebut dapat di definisikan sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Di samping itu hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan yang terjadi antara bagian-bagian atau individu-individu baik antara mereka di dalam organisasi sebagai akibat penyelenggaraan

tugas dan fungsi masing-masing dalam mencapai sasaran dan tujuan dari organisasi tersebut.”

Menurut Situngkir (2017:5) “hubungan kerja merupakan hubungan kerjasama antara semua pihak yang berada dalam proses produksi di suatu perusahaan. Hubungan kerja yang terjalin diantara semua pihak yang ada di perusahaan sudah tentu hubungan kerja yang bertujuan untuk memajukan perusahaan. Kerjasama yang terjalin diantara rekan kerja bisa berupa kerjasama tim yang mana merupakan perkumpulan dari berbagai macam pola pikir karyawan menjadi satu sehingga terdapat pemahaman yang berbeda.”

Menurut Ernawati (2017:3) “hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan yang terjadi antara bagian-bagian atau individu-individu baik antara mereka di dalam organisasi maupun antara mereka dengan pihak luar organisasi sebagai akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi masing-masing dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi.”

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Hubungan Kerja

Menurut Ernawati (2017:3) “dalam organisasi ada berbagai macam bentuk hubungan kerja yaitu:

- a. Hubungan Kerja Vertikal adalah hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan
- b. Hubungan Kerja Horizontal adalah hubungan kerja antara pejabat pada tingkat atau eselon yang sama
- c. Hubungan Kerja Diagonal adalah hubungan kerja antar pejabat yang berbeda induk unit kerjanya dan berbeda juga tingkat atau eselonnya;
- d. Hubungan Kerja Fungsional adalah hubungan kerja antara unit atau pejabat yang mempunyai bidang kerja sama
- e. Hubungan Kerja Informatif adalah hubungan kerja yang dilakukan untuk saling memberikan dan memperoleh keterangan antar unit atau bidang;
- f. Hubungan Kerja Konsultatif adalah hubungan kerja antar pejabat yang karena jabatannya berkepentingan melakukan konsultasi

- g. Hubungan Kerja Direktif adalah hubungan kerja antara pimpinan unit
- h. Hubungan Kerja Koordinatif adalah hubungan kerja antar pejabat yang dimaksudkan untuk memadukan (mengintegrasikan), menyeraskan dan menyelaraskan berbagai kepentingan dan kegiatan yang saling berkaitan.”

2.1.3.3 Indikator Pengukuran Hubungan Kerja

Menurut Ernawati (2017:3) “hubungan kerja merupakan hubungan yang terjadi antara bagian- bagian atau individu-individu baik antara mereka di dalam organisasi maupun antara mereka dengan pihak luar organisasi sebagai akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi masing- masing dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Indikator untuk mengukur variable hubungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Menghargai pendapat orang lain
Mau mendengar pendapat orang lain dan merundingkan setiap pendapat tersebut secara musyawarah dan kesepakatan bersama
2. Melakukan interaksi
Berbagai hubungan sosial yang berkaitan dengan hubungan antar individu, antar individu dengan kelompok serta kelompok dengan kelompok. Jika tidak ada interaksi sosial, maka di dunia ini tidak ada kehidupan bersama.
3. Mengendalikan
Salah satu fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengaturan staff, dan mengarahkan
4. Memperhitungkan semua faktor
Pertimbangan suatu keputusan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu
5. Menentukan strategi
Suatu perencanaan yang dilakukan untuk mencapai suatu jangka panjang dalam menentukan kinerja yang lebih baik.”

2.1.4. Pengembangan Karier

2.1.4.1. Pengertian Pengembangan Karier

Menurut Handoko (2018:130) “pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Menurut Simamora (2018:289), proses pengembangan karir dalam suatu

pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. Sehingga pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan. Pengembangan karir yang dilaksanakan dan dikembangkan pada SDM aparatur (PNS) melalui pembinaan karir dan penilaian sistem prestasi kerja.”

Menurut Sunyoto (2017:184) mengemukakan bahwa “pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Pengembangan karir merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Menurut Rivai (2018:264) mengatakan bahwa “pengembangan karir (career development) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya, hal-hal yang mendorong seseorang memilih pengembangan karir sebagai wirausaha, dapat diketahui melalui penilaian kepribadian khususnya pengalaman dan latar belakangnya.”

Menurut Pasaribu (2017:5) “pengembangan karier seperti promosi sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya, baik material misalnya : kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas, dan sebagainya, maupun non material misalnya; status sosial, perasaan bangga dan sebagainya.”

Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa pengembangan karier adalah interaksi antara perencanaan karier individu dengan perencanaan management organisasi. Dimana pengembangan karier yang dilakukan organisasi pada umumnya dimaksudkan untuk mengembangkan dan medidik pegawai dalam rangka memenuhi kebutuhan organisasi terhadap pegawai kompeten.

2.1.4.2 Konsep Pengembangan Karir

Menurut Sihotang (2017:163) “konsep-konsep dasar pengembangan karir yaitu:

1. Karir. Karir merupakan seluruh posisi kerja yang dijabat selama siklus kehidupan pekerjaan seseorang.
2. Jenjang karir. Jenjang karir merupakan model posisi pekerjaan berurutan yang membentuk karir seseorang.
3. Jalur karir adalah pola pekerjaan yang berurutan yang membentuk karir seseorang.
4. Tujuan karir. Tujuan karir merupakan posisi mendatang yang diupayakan pencapaiannya oleh seseorang sebagai bagian karirnya. Tujuan-tujuan ini berperan sebagai *benchmark* sepanjang jenjang karir seseorang.
5. Pengembangan karir.
Pengembangan karir terdiri dari peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang dalam mencapai rencana karir pribadinya.

2.1.4.3 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Handoko (2018:131) “indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja
Kemampuan kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.
2. Kesetiaan Organisasional
Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap organisasi yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja.

3. Kesempatan-Kesempatan untuk Tumbuh
Seorang pegawai yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.
4. Dukungan Manajemen
Untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer.”

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu digunakan untuk membandingkan perbedaan dan persamaan antara hasil penelitian terdahulu dengan hasil penelitian yang akan dilakukan sekarang ini salah satunya peneliti dari Shaleha (2021) dengan judul Pengaruh Etos Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Hotel Claro Kota Kendari. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa etos kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Hotel Claro Kota Kendari. Hal ini berarti bahwa setiap adanya peningkatan yang terjadi pada etos kerja karyawan dan pengembangan karir karyawan maka akan memberikan dampak terhadap semakin tingginya komitmen karyawan pada Hotel Claro Kota Kendari. Lebih lanjut ditemukan bahwa adanya hubungan positif signifikan secara parsial antara etos kerja dan pengembangan karir karyawan terhadap komitmen organisasi pada Hotel Claro Kota Kendari

Kemudian penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Rosyetti (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Komitmen serta Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh terhadap komitmen, sedangkan komitmen berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya,

kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen. Sedangkan moderasi dari budaya organisasi dapat memperkuat pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai.

Mardianti (2020) dengan judul Pengaruh Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil DI Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil DI Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Dewi (2019) dengan judul Pengaruh Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen organisasioanl Pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal-Badung. Hasil penelitian ini menyatakan variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasioanl pada PT. Tirta Investama Aqua MambalBadung. Variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasioanl pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal-Badung.

Penelitian dari Abadi (2018) dengan judul Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Komitmen organisasioanal. Hasil penelitian dari sample 152 responden menunjukkan bahwa etos kerja, hubungan kerja, dan pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, sedangkan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya, komitmen organisasional memediasi pengaruh hubungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja, namun tidak memediasi etos kerja terhadap kinerja. Namun, etos kerja, hubungan kerja, dan pengembangan karir secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara rinci dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Perbedaan dan persamaan dengan Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Etos Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Hotel Claro Kota Kendari (Shaleha, 2021)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa etos kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. adanya hubungan positif signifikan antara etos kerja dan pengembangan karir karyawan secara parsial terhadap komitmen organisasi	– Variabel Etos kerja dan pengembangan karir serta Komitmen organisasional	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel
2	Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Komitmen serta Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau (Rosyetti, 2020)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh terhadap komitmen, sedangkan komitmen berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya, kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen. Sedangkan moderasi dari budaya organisasi dapat memperkuat pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai.	– Variabel Etos kerja, dan komitmen organisasional – Teknik analisis data	- Variabel kepemimpinan dan budaya organisasi - Lokasi - Teknik pengumpulan sampel - Variabel kepemimpinan, budaya organisasi
3	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil DI Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat (Mardianti, 2020)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional	▪ Variabel etos kerja, dan komitmen organisasional ▪ Teknik analisis data	- Lokasi - Teknik pengumpulan sampel

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Pengaruh Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen organisasioanl Pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal-Badung (Dewi, 2019)	– Penelitian Kuantitatif Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menyatakan variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasioanl.	▪ Variabel etos kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasional ▪ Teknik analisis data	- Lokasi - Teknik pengumpulan sampel
5	Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Komitmen organisasioanl (Abadi, 2018)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Hasil penelitian bahwa etos kerja, hubungan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, sedangkan komitmen organisasional baik secara parsial maupun secara simultan	▪ Variabel etos kerja, hubungan kerja dan pengembangan karir serta komitmen organisasional ▪ Teknik analisis data	- lokasi - teknik pengumpulan sampel

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Kemajuan suatu organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi karena selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Setiap organisasi baik yang bergerak dalam sektor jasa maupun industri selalu berupaya mengelola manajemen sumber daya manusia dengan cara-cara profesional untuk meningkatkan komitmen organisasional. Dalam upaya meningkatkan kinerja, maka hadirnya pegawai yang memiliki informasi yang relevan, hubungan kerja dan Pengembangan karier yang sangat dibutuhkan. Hasil penelitian dari Mardianti (2020) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh

terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya hasil penelitian dari Rosytetti menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

2.3.2 Hubungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Organisasi dapat mempertahankan pegawai yang loyalitas dan dedikasi yang tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang pekerjaannya. Pegawai semacam itu merupakan asset utama yang penting dan salah satu factor penunjang keberhasilan pekerjaan dalam menjalankan organisasi. Hasil penelitian dari Abadi (2018) menyatakan bahwa hubungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Hubungan kerja merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam peroleh suatu instansi/organisasi, jika ingin bertahan dalam meningkatkan kinerjanya. Banyak instansi yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, disebabkan para pegawai tidak mampu lagi bekerja secara efektif (berhasil guna) dan efisien (berdaya guna). Pada hakekatnya, program pendidikan dan pelatihan diberikan sebagai tambahan bagi upaya memelihara dan mengembangkan kemampuan serta kesiapan pegawai dalam melaksanakan segala bentuk tugas maupun tantangan kerja yang dihadapinya. Untuk itu, suatu organisasi atau instansi sebaiknya melakukan evaluasi secara kontinyu terhadap kebutuhan diselenggarakannya program pendidikan atau pelatihan tertentu bagi pegawai dalam lingkungan kerjanya.

2.3.3 Hubungan Pengembangan Karier terhadap Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk

mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Komitmen organisasi pegawai terhadap organisasi merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik dan mempunyai ikatan pada tujuan, nilai-nilai, dan sasaran-sasaran organisasi. Komitmen pegawai terhadap organisasi juga merupakan ukuran kemauan karyawan untuk tinggal atau bertahan di dalam suatu instansi. Hasil penelitian dari Shaleha (2021) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

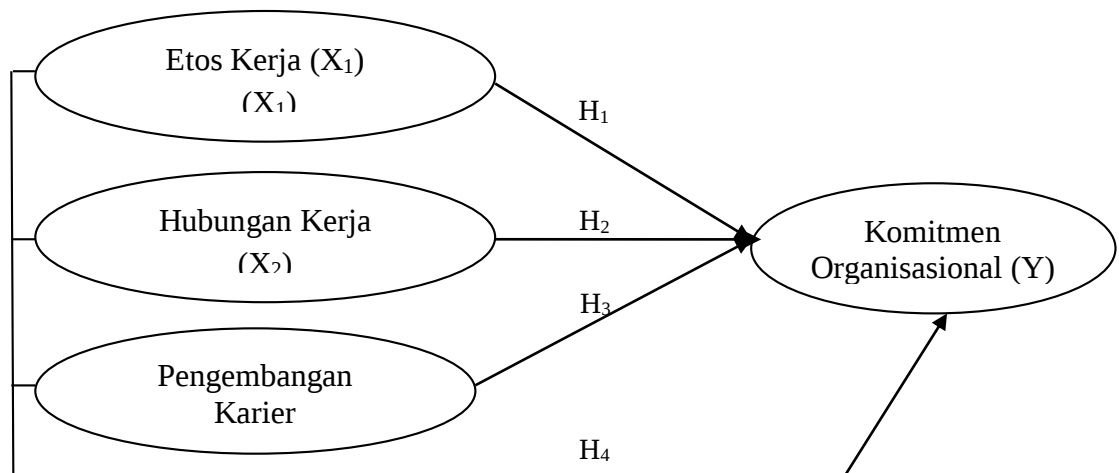
Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur terpenting bagi suatu perusahaan. Kunci kesuksesan bagi organisasi tergantung pada kinerja individu yang ada di dalamnya, maka dari itu peranan sumber daya manusia sangat berarti bagi organisasi dalam menjalankan aktivitas di dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

2.4 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2018:60) kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir.

Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian sebelumnya maka hubungan antara variabel penelitian dapat digambarkan pada gambar 2.1 berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber Dikembangkan oleh peneliti berdasarkan penelitian sebelumnya (Abadi, 2018)

2.5 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

H₁ : Diduga etos kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada Dinas Sosial Aceh.

H₂ : Diduga hubungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada Dinas Sosial Aceh.

H₃ : Diduga pengembangan karier berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada Dinas Sosial Aceh.

H₄ : Diduga etos kerja, hubungan kerja dan pengembangan karier berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada Dinas Sosial Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Sosial Aceh. Objek penelitian mengenai komitmen organisasional, etos kerja dan hubungan kerja Pada Dinas Sosial Aceh.

3.1.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian kausalitas. Di mana pengertian penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode studi empiris merupakan metode penelitian terhadap fakta empiris yang diperoleh berdasarkan observasi, dimana objek yang diteliti lebih ditekankan pada kejadian sebenarnya daripada persepsi orang mengenai kejadian.

3.1.3. Horison Waktu

Data penelitian ini dilakukan berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *on shot studi*. Menurut Sugiyono (2018:107) *on shot studi* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Juni tahun 2022 sampai dengan selesai penelitian. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	Mei 2022	Juni-Juli 2022	Desember 2022	Desember 2022	Januari 2023
Pengajuan Judul Proposal					
Penyusunan Proposal					
Seminar Proposal					
Pembagian Kuisisioner					
Penyusunan Skripsi					

Sumber: Data diolah, 2022

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, perusahaan, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Adapun unit analisis dalam penelitian ini adalah unit individu pegawai Dinas Sosial Aceh.

Untuk mengubah data kualitatif Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2018: 66) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

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

Sumber : Arikunto (2018)

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:61) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (variabel) yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian seluruh pegawai Dinas Sosial Aceh kecuali Kepala Dinas yaitu sebanyak 138 pegawai (kecuali kepala Dinas). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 58 Pegawai. Untuk mengetahui jumlah pegawai pada Dinas Sosial Aceh dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3
Jumlah Pegawai pada Dinas Sosial Aceh Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan/Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretariat	1
3	Subbag Program, Informasi dan Hubungan Masyarakat	1
4	Subbag Bagian Keuangan dan Aset	1
5	Subbag Hukum, Kepegawaian dan Umum	1
6	Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial	1
7	Bidang Rehabilitas Sosial	1
8	Bidang Pemberdayaan Sosial	1
9	Bidang Penanganan Fakir Miskin	1
10	Seksi Sosial Korban	1
11	Seksi Perlindungan Sosial Korban Bencana Sosial	1
12	Seksi Jaminan Sosial Keluarga	1
13	Seksi Rehabilitas Sosial Dan Anak	1
14	Seksi Rehabilitas Sosial Penyandang Disabilitas	1
15	Seksi Rehabilitas Sosial Tuna Sosial Dan Korban Perdagangan Orang	1
16	Seksi Pemberdayaan Perorangan Dan Keluarga	1

Lanjutan Tabel 3.3

No	Jabatan/Unit Kerja	Jumlah Pegawai
17	Seksi Pemberdayaan Masyarakat Dan Kelembagaan Sosial	1
18	Seksi Pemberdayaan Potensi Kesetiakawanan Dan Restorasi Sosial	1
19	Seksi Identifikasi Dan Penguatan Kapasitas	1
20	Seksi Pendampingan Dan Pemberdayaan	1
21	Seksi Bantuan Stimulan Dan Penataan Lingkungan	1
22	Staff Pegawai Non Struktural	117
Jumlah		138

Sumber: Dinas Sosial Aceh, 2022

Penentuan ukuran sampel ini dilakukan melalui teknik teori Slovin menurut Umar (2017:49) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Proses kelonggaran 10%

$$n = \frac{138}{1 + 138 \cdot 10\%^2}$$

$$n = \frac{138}{1 + 138 \cdot 0,01}$$

$$n = \frac{138}{2,38}$$

n = 57,98 responden dan dibulatkan menjadi 58 pegawai

Dengan menggunakan margin of error sebesar 10%, maka jumlah sampel minimal yang dapat diambil sebesar 58 pegawai. Untuk lebih jelas dapat jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikan dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.4
Jumlah PNS Dinas Sosial Aceh Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Populasi	Sampel
1	SLTP	1	1
2	SLTA	32	14
3	Diploma III	6	2
4	Sarjana (S1)	66	26
5	Pasca Sarjana (S2)	32	14
6	Doktor (S3)	1	1
Jumlah		138	58

Sumber: Dinas Sosial Aceh, 2022

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti yaitu Etos kerja, Hubungan kerja dan Pengembangan karier terhadap Komitmen organisasional Pegawai, maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner.
- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh data mengenai etos kerja dan hubungan kerja dan pengembangan karier terhadap komitmen organisasional dilakukan pengumpulan data dengan cara kuisisioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat dengan kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Komitmen organisasional (Y)	Komitmen organisasi adalah suatu dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (Meilita, 2017:3)	1. Keterlibatan moral 2. Keterlibatan Kalkulatif 3. Keterlibatan alternative 4. Bertanggung jawab 5. Konsisten (Meilita, 2017:3)	1-5	Likert	A1-A5
Independen						
1	Etos Kerja (X ₁)	Seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. (Zulham, 2018:38)	1. Motivasi karyawan dalam berpakaian 2. Penilaian prestasi kerja yang islami 3. Pengaruh antar sesama rekan kerja 4. Pengawasan yang sesuai dengan syariat islam 5. Kondisi lingkungan kerja (Zulham, 2018:38)	1-5	Likert	B1-B5

Lanjutan Tabel 3.5

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Independen						
2	Hubungan Kerja (X ₂)	Hubungan yang terjadi antara bagian- bagian atau individu-individu baik antara mereka di dalam organisasi maupun antara mereka dengan pihak luar organisasi sebagai akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi masing- masing dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi (Ernawati, 2017:3)	1. Menghargai pendapat orang lain 2. Melakukan interaksi 3. Mengendalikan 4. Memperhitunga n semua faktor 5. Menentukan strategi (Ernawati, 2017:3)	1-5	Likert	C1-C5
3	Pengembangan Karier (X ₃)	Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya. (Rivai, 2018: 264)	1. Kemampuan kerja 2. Kesetiaan organisasi 3. Kesempatan untuk maju 4. Dukungan manajemen (Rivai, 2018: 264)	1-5	Likert	D1-D4

3.5. Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 22 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:277), “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y_1 = Komitmen organisasional

a = Konstanta

$b_1, .b_2$ = Koefisien Variabel

X_1 = Etos kerja

X_2 = Hubungan kerja

X_3 = Pengembangan karier

e = Error Term

Untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas digunakan analisis korelasi (r) dan koefisien determinasi (R^2).

Korelasi (r) positif kuat apabila hasil korelasi sama dengan 1. Korelasi negatif kuat apabila hasil korelasi sama dengan -1. Tidak ada korelasi apabila hasil korelasi sama dengan 0.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Koefisien determinasi r^2 (untuk regresi dua variabel) adalah suatu ukuran kesesuaian garis regresi sampel terhadap data. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independen* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel *dependent* (Ghozali, 2018:97).

3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang di isi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). menurut Sugiyono (2018:267) “ Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.” Kriteria validitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika $R \text{ hitung} > R \text{ tabel}$, maka dikatakan valid
- b. Jika $R \text{ hitung} < R \text{ tabel}$, maka dikatakan tidak valid

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2018:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu). Kriteria reliabilitas adalah sebagai berikut:

- c. Jika *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka dikatakan reliabel atau handal
- d. Jika *R* hitung $< 0,60$ maka dikatakan reliabel atau handal

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghazali (2018:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal,

maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2018:110).

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2018:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2017:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji t (Uji Parsial)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan etos kerja, hubungan kerja dan pengembangan karier secara individual terhadap komitmen organisasional pada Dinas Sosial Aceh. Dengan kriteria pengujian :

e. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menolak H_0 atau menerima H_a pada tingkat signifikan 5%.

f. $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_0 atau menolak H_a pada tingkat alpha 5%.

Adapun kriteria pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut:

Tabel 3.6
Kriteria Pengujian Secara Parsial

Hipotesis	Kritetria	Kesimpulan
H_1	$H_0 : \beta_1 = 0$	Variabel etos kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada Dinas Sosial Aceh.
	$H_0 : \beta_1 \neq 0$	Variabel etos kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada Dinas Sosial Aceh.
H_2	$H_0 : \beta_2 = 0$	Variabel hubungan kerja tidak bepengaruh terhadap komitmen organisasional pada Dinas Sosial Aceh.
	$H_0 : \beta_2 \neq 0$	Variabel hubungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada Dinas Sosial Aceh.
H_3	$H_0 : \beta_3 = 0$	Variabel pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada Dinas Sosial Aceh.
	$H_0 : \beta_3 \neq 0$	Variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada Dinas Sosial Aceh.

3.7.2 Uji F (Uji Simultan)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X_1 X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Komitmen organisasional pada tingkat signifikansi 95% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menolak H_0 atau menerima H_a

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_0 atau menolak H_a

Adapun kriteria pengujian hipotesis secara simultan (uji F) sebagai berikut:

Tabel 3.7
Kriteria Pengujian Secara Simultan

Hipotesis	Kriteria	Kesimpulan
H_4	$H_0 : \beta_1 \times \beta_2 \times \beta_3 = 0$	Variabel etos kerja hubungan kerja dan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada Dinas Sosial Aceh.
	$H_0 : \beta_1 \times \beta_2 \times \beta_3 \neq 0$	Variabel etos kerja hubungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap Komitmen organisasional. pada Dinas Sosial Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Sosial Aceh adalah perangkat daerah sebagai unsur pelaksana Pemerintah Aceh yang memiliki tugas umum di bidang Kesejahteraan Sosial Dinas Sosial Aceh dibentuk berdasarkan qanun Aceh No. 5 tahun 2007 tentang susunan organisasi dan tata kerja Kedinasan. Dinas Sosial Aceh yang berlokasi di jalan Sultan Iskandar Muda No. 49 Banda Aceh yang merupakan perangkat daerah sebagai unsur pelaksanaan di bidang kesejahteraan sosial yang berkedudukan di Banda Aceh. Pada tahun 1951 mengalami penggabungan dengan daerah Sumatra Utara dan Tengah, dimana cabang dari kabupaten dapat berhubungan langsung dengan Kantor Departemen Sosial Medan. Pada tahun 1956 instansi ini dibentuk lagi dan berkedudukan di Kota Raja (Sekarang Banda Aceh).

Dengan adanya peraturan pemerintah No. 5 tahun 1958, tentang penyerahan tugas lapangan, bimbingan dan perbaikan pada daerah tingkat I, maka untuk melaksanakannya pada akhir tahun 1958 dibentuklah Dinas Sosial Aceh. Seiring penyerahan tugas-tugas tersebut yang diserahkan oleh pusat, maka pada tahun 1962 dibentuk Kantor Perwakilan Departemen Sosial Aceh dibawah pimpinan bapak Usman Ibrahim yang tidak mempunyai cabang di Kabupaten/kota. Kepala Dinas Sosial Aceh saat ini adalah Bapak Dr. Drs. Yusrizal, M.Si.

Visi Dinas Sosial Aceh yaitu terwujudnya masyarakat Aceh yang bermartabat dan kesejahteraan sosial. Sedangkan misi Dinas Sosial Aceh adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan akses pelayanan sosial bagi penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS) guna menjamin pemenuhan kebutuhan dasar, pemberdayaan sosial dan jaminan kesejahteraan sosial.
2. Meningkatkan profesionalisme dalam penyelenggaraan pembangunan kesejahteraan sosial meliputi; pemberdayaan, rehabilitasi, perlindungan dan jaminan sosial.
3. Meningkatkan dan melestarikan nilai-nilai kepahlawanan, kejuangan, keperintisan dan kesetiakawanan sosial serta kemitraan dalam penyelenggaraan usaha-usaha kesejahteraan sosial bagi PMKS.
4. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan kesejahteraan sosial baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun masyarakat.
5. Membangun dan meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan uUsia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja yang terlihat pada Tabel IV.1 sebagai berikut:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase(%)
1.	Jenis Kelamin		
	▪ Pria	36	60,0
	▪ Wanita	22	40,0
	Jumlah	58	100
2	Usia		
	▪ 20-29 tahun	9	15,5
	▪ 30-39 tahun	22	37,9
	▪ 40-49 tahun	19	32,8
	▪ > 50 tahun	8	13,8
	Jumlah	58	100
3.	Status Perkawinan		
	▪ Kawin	53	91,4
	▪ Belum Kawin	5	8,6
	Jumlah	58	100
4.	Pendidikan		
	▪ SLTA	15	25,9
	▪ Diploma	2	3,4
	▪ Sarjana	26	44,8
	▪ Pascasarjana	15	25,9
	Jumlah	58	100
5	Penghasilan rata-rata perbulan		
	▪ Rp 2.600.000-Rp. 4.000.000	16	27,6
	▪ Rp 5.600.000-Rp. 5.500.000	34	58,6
	▪ > Rp. 5.500.000	8	13,8
	Jumlah	58	100
6	Lama Bekerja		
	▪ < 2 tahun	2	3,4
	▪ 2-5 tahun	7	12,1
	▪ 6-10 tahun	17	29,3
	▪ 11-15 tahun	13	24,1
	▪ > 15 tahun	18	31,0
	Jumlah	40	100,0

Sumber: Data diolah, 2023

Dari Tabel IV.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin Laki-laki adalah 36 responden atau 72,1%, dan berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 22 responden atau 37,9%. Secara rata-rata pegawai Dinas Sosial Aceh dengan jenis kelamin pria lebih banyak daripada wanita, hal ini dikarenakan kebutuhan dengan jenis kelamin pria lebih banyak dibutuhkan pada Dinas Sosial Aceh seperti pegawai dibidang lapangan ketika mengadakan survey dengan masyarakat maupun kegiatan lainnya.

Dari Tabel IV.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia antara 20 sampai 29 tahun sebanyak 9 pegawai atau 15,5%, yang berusia antara 30 sampai dengan 39 tahun yaitu sebanyak 22 pegawai atau 32,8%, yang berusia antara 40 sampai dengan 49 tahun yaitu sebanyak 19 pegawai atau 32,9% dan yang berusia 50 tahun ke atas sebanyak 8 pegawai atau 13,8%. Secara rata-rata pegawai Dinas Sosial Aceh berusia antara 30 sampai 39 tahun, hal ini dikarenakan pegawai pada Dinas Sosial Aceh sudah lama bekerja di instansi pemerintah sehingga dapat berdampak baik pada kinerja pegawai, semakin tinggi usia pegawai maka semakin baik pengalaman kerjanya.

Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 53 responden atau 91,4% belum menikah dan sebanyak 5 responden atau 8,6% sudah menikah. Secara rata-rata pegawai sudah menikah, hal ini disebabkan rata-rata pegawai Dinas Sosial Aceh di atas 30 tahun sehingga lebih memilih untuk menikah karena usia semakin lama semakin lanjut.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 15 responden atau 25,9% berpendidikan terakhir SLTA, sebanyak 2 responden atau 3,4% berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 26 responden atau 44,8% berpendidikan terakhir Sarjana dan sebanyak 15 responden atau 25,9% berpendidikan terakhir pasca Sarjana. . Secara rata-rata pegawai dengan pendidikan sarjana, hal ini sesuai dengan formasi yang dibutuhkan oleh Dinas Sosial Aceh seperti bagian kepegawaian, bidang sumber daya manusia dan bidang lainnya semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan semakin baik pada kinerja karyawan.

Berdasarkan karakteristik responden dengan penghasilan rata-rata perbulan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 16 responden atau 27,6% dengan penghasilan antara Rp 2.600.000-Rp. 4.000.000, sebanyak 34 responden atau 58,6% dengan penghasilan antara Rp 4.600.000-Rp. 5.500.000 dan yang berpenghasilan rata-rata di atas Rp. 5.500.000 sebanyak 8 responden atau 13,8%. secara rata-rata pegawai memiliki penghasilan, hal ini disebabkan gaji yang diterima oleh pegawai Dinas Sosial Aceh sudah sesuai dengan upah minimum provinsi (UMP).

Dari Tabel IV.1 dapat dilihat bahwa masa kerja pegawai dapat dijelaskan bahwa sebanyak 2 responden atau 3,4% dengan masa kerja dibawah 2 tahun, sebanyak 7 responden 12,1% dengan masa kerja antara 2 tahun sampai 5 tahun, sebanyak 17 responden atau 29,3% dengan masa kerja antara 6 tahun sampai 10 tahun sebanyak 14 responden atau 24,1% dengan masa kerja antara 11 tahun sampai 15 tahun dan sebanyak 18 responden atau 31% dengan masa kerja di atas 15 tahun. Artinya secara rata-rata responden dengan masa kerja di atas 18 tahun, hal ini disebabkan pegawai

merasa aman dan nyaman bekerja di Dinas Sosial Aceh sehingga pegawai lebih memilih bertahan di Dinas Sosial Aceh.

4.3. Pengujian Data

4.3.1. Pengujian Instrumen

4.3.1.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,279, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=58)	Ket
1	A1	Y	0,602	0,279	Valid
2	A2		0,733	0,279	Valid
3	A3		0,713	0,279	Valid
4	A4		0,604	0,279	Valid
5	A5		0,402	0,279	Valid
6	B1	X1	0,658	0,279	Valid
7	B2		0,840	0,279	Valid
8	B3		0,796	0,279	Valid
9	B4		0,828	0,279	Valid
10	B5		0,707	0,279	Valid

Lanjutan Tabel IV.2

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=58)	Ket
11	C1	X2	0,600	0,279	Valid
12	C2		0,639	0,279	Valid
13	C3		0,791	0,279	Valid
14	C4		0,710	0,279	Valid
15	C5		0,415	0,279	Valid
16	D1	X3	0,792	0,279	Valid
17	D2		0,748	0,279	Valid
18	D3		0,792	0,279	Valid
19	D4		0,651	0,279	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi di atas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,279 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.1.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Komitmen Organisasional(Y)	0,60	0,816	Handal
2.	Etos Kerja (X ₁)	0,60	0,906	Handal
3.	Hubungan Kerja (X ₂)	0,60	0,824	Handal
4.	Pengembangan Karier (X ₃)	0,60	0,882	Handal

Sumber : data diolah 2023

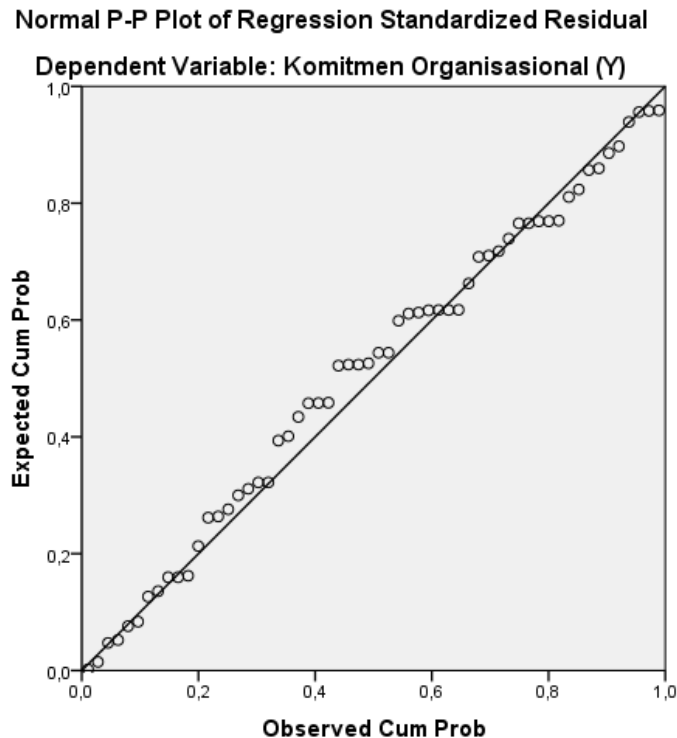
Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpa* 0,80 atau di atasnya adalah baik. berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel komitmen organisasional, etos kerja, hubungan kerja dan pengembangan karier seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.2. Pengujian Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar IV.1 sebagai berikut:

Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar IV.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik di atas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Komitmen organisasional berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel IV.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Etos kerja (X_1)	0,159	6,283	Non Multikolinieritas
Hubungan kerja (X_2)	0,229	4,358	Non Multikolinieritas
Pengembangan karier (X_3)	0,371	2,693	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

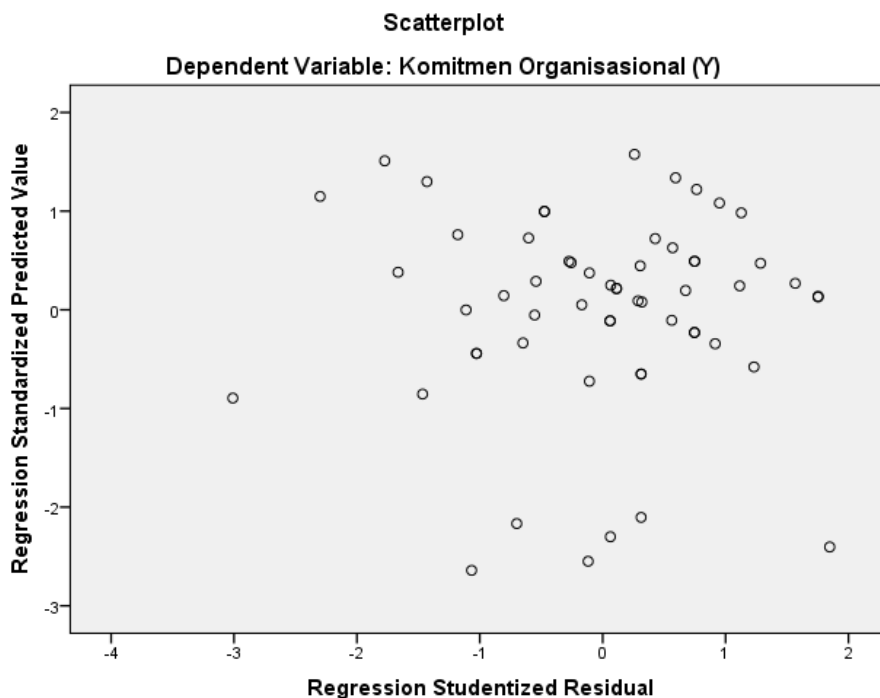
Dari Tabel IV.4 di atas dapat menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti lebih korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukan hal yang sama bahwa variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar IV.2 sebagai berikut:

Gambar 4.2

Hasi Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Etos kerja (X_1), variabel Hubungan kerja (X_2) dan variabel Pengembangan karier (X_3) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Komitmen organisasional.

4.4.1 Variabel Komitmen Organisasional

Penjelasan responden tentang variabel komitmen organisasional terhadap
Komitmen organisasional dapat dilihat pada Tabel IV.5 sebagai berikut:

Tabel IV.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasional

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Dengan adanya keterlibatan moral pekerjaan responden dapat diandalkan oleh pimpinan	4	6,9	1	1,7	8	13,8	20	34,5	25	43,1	4,05
2	Responden saling membantu dalam menjalankan tugas dalam satu jabatan	3	5,2	5	8,5	11	19,0	25	43,1	14	24,1	3,72
3	Responden akan menghabiskan sisa karir bersama organisasi ini	2	3,4	4	6,9	15	25,9	26	44,8	11	19,0	3,69
4	Responden berusaha sekuat tenaga demi bertanggung jawab dengan semua pekerjaan	2	3,4	2	3,4	15	25,9	30	51,7	9	15,5	3,72
5	Responden tetap konsisten dengan pekerjaan responden saat ini	1	1,7	1	1,7	14	24,1	24	41,4	18	31,0	3,98
Rerata												3,83

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan indikator di atas bahwa dengan adanya keterlibatan moral pekerjaan responden dapat diandalkan oleh pimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 4,05. Responden saling membantu dalam menjalankan tugas dalam satu jabatan dengan nilai rata-rata sebesar 3,72. Responden akan menghabiskan sisa karir bersama organisasi ini dengan nilai rata-rata sebesar 3,69. Responden berusaha sekuat tenaga demi bertanggung jawab dengan semua pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,72. Responden tetap konsisten dengan pekerjaan responden saat ini dengan nilai rata-rata 3,98. Nilai rerata pada variabel komitmen organisasional sebesar 3,83 artinya

responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel komitmen organisasional karena skala likert pada satuan angka 4. Berdasarkan ukuran nilai rata-rata yang didapatkan maka komitmen organisasional termasuk dalam kategori baik.

4.4.2 Variabel Etos Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai etos kerja dapat dilihat pada Tabel IV.6 sebagai berikut:

Tabel IV.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Etos Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden termotivasi untuk selalu berpakaian dengan sopan	4	6,9	1	1,7	7	12,1	34	58,6	12	20,7	3,84
2	Penilaian prestasi kerja yang islami dapat meningkatkan komitmen kerja responden	5	8,6	3	5,2	8	13,8	26	44,8	16	27,6	3,78
3	Responden dapat terpengaruh antar sesama rekan kerja ketika melakukan hal-hal yang baik dalam menyelesaikan tugas	3	5,2	4	6,9	8	13,8	25	43,1	18	31,0	3,88
4	Pengawasan yang dilakukan membuat responden selalu semangat dalam menyelesaikan tugas	2	3,4	6	10,3	18	31,0	22	37,9	10	17,2	3,55
5	Kondisi lingkungan kerja saat ini dapat meningkatkan semangat kerja responden	1	1,7	7	12,1	18	31,0	22	37,9	10	17,2	3,57
Rerata												3,72

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel IV.6 di atas dapat dijelaskan responden termotivasi untuk selalu berpakaian dengan sopan dengan nilai rata-rata sebesar 3,84. Penilaian prestasi kerja yang islami dapat meningkatkan komitmen kerja responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,78. Responden dapat terpengaruh antar sesama rekan kerja ketika melakukan hal-hal yang baik dalam menyelesaikan tugas dengan nilai rata-rata sebesar 3,88. Pengawasan yang dilakukan membuat responden selalu semangat dalam menyelesaikan tugas dengan nilai rata-rata sebesar 3,55. Kondisi lingkungan kerja saat ini dapat meningkatkan semangat kerja responden dengan nilai rata-rata 3,57. Nilai rerata pada variabel Etos kerja sebesar 3,72. Artinya responden menyataka setuju pada pernyataan yang ada pada variabel etos kerja karena skala likert mendekati angka 4. Berdasarkan ukuran nilai rata-rata yang didapatkan maka etos kerja termasuk dalam kategori baik.

4.4.3 Variabel Hubungan Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel hubungan kerja dapat dilihat pada Tabel IV.7 sebagai berikut:

Tabel IV.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Hubungan Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden dapat menghargai pendapat pegawai lainnya	1	1,7	7	12,1	18	31,0	22	37,9	10	17,2	3,57
2	Responden memiliki hubungan baik dengan teman sekerja	3	5,2	3	5,2	12	20,7	24	41,4	16	27,6	3,81
3	Responden dapat membuat perencanaan dan mengarahkan orang lain dengan baik	4	6,9	6	10,3	7	12,1	26	44,8	15	25,9	3,72

Lanjutan Tabel IV.9

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
4	Responden selalu menentukan keputusan dengan pertimbangan mencapai tujuan kerja yang baik	3	5,2	1	1,7	8	13,8	34	58,6	12	20,7	3,88
5	Responden selalu membuat perencanaan kerja dengan tujuan baik bagi organisasi	5	8,6	12	20,7	11	19,0	20	34,5	10	17,2	3,31
Rerata												3,66

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel IV.7 di atas dapat dijelaskan responden dapat menghargai pendapat pegawai lainnya dengan nilai rata-rata sebesar 3,57. Responden memiliki hubungan baik dengan teman sekerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,81. Responden dapat membuat perencanaan dan mengarahkan orang lain dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,72. Responden selalu menentukan keputusan dengan pertimbangan mencapai tujuan kerja yang baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,88. Responden selalu membuat perencanaan kerja dengan tujuan baik bagi organisasi dengan nilai rata-rata 3,31. Nilai rerata pada variabel Hubungan kerja sebesar 3,67. Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel hubungan kerja karena skala likert pada satuan angka 4. Berdasarkan ukuran nilai rata-rata yang didapatkan maka hubungan kerja termasuk dalam kategori baik.

4.4.4 Variabel Pengembangan Karier

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel pengembangan karier dapat dilihat pada Tabel IV.8 sebagai berikut:

Tabel IV.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karier

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Kemampuan kerja yang responden miliki dapat meningkatkan pengembangan karir responden di kantor	4	6,9	3	45,2	12	20,7	24	41,4	15	25,9	3,74
2	Kesetiaan pada organisasi merupakan karakter dalam pekerjaan responden	7	12,1	3	5,2	10	17,2	28	48,3	10	17,2	3,53
3	Dinas Sosial Aceh selalu memberikan kesempatan untuk maju kepada pegawai dalam meningkatkan pengembangan karir	4	6,9	3	5,2	12	20,7	24	41,4	15	25,9	3,74
4	Dinas Sosial Aceh selalu memberikan dukungan kepada responden dalam pengembangan karir	4	6,9	6	10,3	9	15,5	27	46,6	12	20,7	3,64
Rerata												3,66

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel IV.8 di atas dapat dijelaskan bahwa kemampuan kerja yang responden miliki dapat meningkatkan pengembangan karir responden di kantor dengan nilai rata-rata sebesar 3,74. Kesetiaan pada organisasi merupakan karakter dalam pekerjaan responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,53. Dinas Sosial Aceh selalu memberikan kesempatan untuk maju kepada pegawai dalam meningkatkan pengembangan karir dengan nilai rata-rata sebesar 3,74. Dinas Sosial Aceh selalu memberikan dukungan kepada responden dalam pengembangan karir dengan nilai rata-rata sebesar 3,74. Nilai rerata pada variabel pengembangan karier sebesar 3,66. Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada Variabel

pengembangan karier karena skala likert pada satuan angka 4. Berdasarkan ukuran nilai rata-rata yang didapatkan maka pengembangan karier termasuk dalam kategori baik.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor Etos kerja (X_1), Hubungan kerja (X_2) dan Pengembangan karier (X_3) berpengaruh terhadap Komitmen organisasional Pada Dinas Sosial Aceh. Dari hasil pengujian hipotesis dalam penelitian dapat dilihat pada Tabel IV.9:

Tabel IV.9
Pengaruh variabel bebas terhadap Komitmen organisasional

Nama variabel	B	t_{hitung}	t_{tabel} Df= n-k-1	Sig.
Konstanta	0,762	2,499	2,005	0,016
Etos kerja (X_1)	0,382	3,673	2,005	0,000
Hubungan kerja (X_2)	0,405	4,309	2,005	0,000
Pengembangan karier (X_3)	0,236	2,164	2,005	0,041

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,762 + 0,382X_1 + 0,405X_2 + 0,236X_3 + \epsilon$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut

1) Koefesien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,762 artinya bila mana etos kerja, hubungan kerja dan pengembangan karier dianggap konstan, maka komitmen

organisasional pada Dinas Sosial Aceh, adalah sebesar 0,762 pada satuan skala likert, hal ini bermakna bahwa etos kerja sangat penting bagai instansi, hubungan kerja dengan rekan kerjayang baik dan pengembangan karier yang tinggi mampu meningkatkan komitmen organisasional.

- b. Koefisien regresi etos kerja (X_1) sebesar 0,382. Artinya setiap perubahan dalam variabel etos kerja akan meningkatkan Komitmen organisasional pada Dinas Sosial Aceh sebesar 38,2% dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, artinya etos kerja pegawai saat ini mampu meningkatkan kinerjanya dan berdampak pada komitmen organisasional seperti dorongan pegawai dalam menyelesaikan tugas, penilaian kerja yang baik, pengaruh antar rekan kerja dan pengawasan yang dilakukan oleh pimpin serta kondisi lingkungan kerja.
- c. Koefisien regresi hubungan kerja (X_2) sebesar 0,405. Artinya setiap perubahan dalam variabel hubungan kerja secara relatif akan meningkatkan komitmen organisasional pada Dinas Sosial Aceh sebesar 40,5% dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, artinya hubungan kerja saat ini sudah baik seperti pegawai dapat menghargai pendapat rekan kerjanya, pegawai dapat mengendalikan diri dalam penyelesaian tugas dan pegawai mampu setia pada instansi.
- d. Koefisien regresi Pengembangan karier (X_3) sebesar 0,236. Artinya setiap perubahan dalam variabel pengembangan karier secara relatif akan meningkatkan Komitmen organisasional pada Dinas Sosial Aceh. sebesar 23,6% dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Artinya pengembangan pegawai

sudah mampu meningkatkan komitmen organisasi seperti kemampuan kerja pegawai dapat pencapaian target dan adanya dukungan manajemen.

- e. Nilai standar *error* dalam peneitian ini sebesar 35,2% artinya nilai yang nilai standar *error* atau tingkat kesalahan sebesar 35,2%. Nilai standar *error* merupakan nilai untuk mengukur tingkat kesalahan antara variabel yang diteliti pada Dinas Sosial Aceh.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti bahwa variabel hubungan kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Komitmen organisasional Pada Dinas Sosial Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 40,5%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel IV.10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,817 ^a	0,667	0,648	0,49715

Sumber: Hasil Penelitian,2023 (Data diolah)

Berdasarkan dari output komputer di atas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,817 dimana dengan nilai tersebut

terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 81,7%. Artinya faktor etos kerja (X_1), hubungan kerja (X_2), dan pengembangan karier (X_3) mempunyai hubungan yang kuat terhadap komitmen organisasional pada Dinas Sosial Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,648 artinya bahwa sebesar 64,8% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Komitmen organisasional pada Dinas Sosial Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan etos kerja (X_1), hubungan kerja (X_2) dan pengembangan karier (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 35,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti pengalaman kerja, kemampuan kerja dan kompetensi.

4.5.2. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh etos kerja, hubungan kerja dan pengembangan karier secara simultan terhadap Komitmen organisasional pada Dinas Sosial Aceh. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.11
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1 Regression	26,710	3	8,903	36,023	2,779	,000 ^b
Residual	13,347	54	0,247			
Total	40,057	57				

Sumber: Hasil Penelitian,2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 36,023 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,779. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (36,023) lebih besar dari F_{tabel} (2,779) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien regresi $\beta_1 \times \beta_2 \times \beta_3 \neq 0$ yaitu sebesar $0,381 \times 0,405 \times 0,236 \neq 0$. Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel etos kerja (X_1), hubungan kerja (X_2) dan pengembangan karier (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada Dinas Sosial Aceh. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu peneliti dari Suwandi (2021) menyatakan etos kerja, hubungan kerja dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya semakin tinggi etos kerja, hubungan kerja dan komitmen organisasi maka akan semakin meningkat komitmen organisasional.

4.5.3. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh etos kerja, hubungan kerja dan pengembangan karier terhadap komitmen organisasional pada Dinas Sosial Aceh., digunakan uji Statistik t (uji t). Dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ seperti pada Tabel IV.9 dapat dijelaskan sebagai berikut:.

1. Etos kerja (X_1)

Pengaruh etos kerja (X_1) terhadap variabel komitmen organisasional (Y) diperoleh nilai koefisien β_1 (0,382), sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,673 > 2,005$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien regresi $\beta_1 \neq 0$ yaitu sebesar

$0,381 \neq 0$, artinya menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternatif (H_a). Dapat disimpulkan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada Dinas Sosial Aceh. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Saleha (2021) karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai. Semakin tinggi etos kerja maka semakin tinggi juga komitmen organisasional.

2. Hubungan kerja (X_2)

Pengaruh Hubungan kerja terhadap variabel komitmen organisasional (Y) diperoleh nilai koefisien β_2 (0,405), sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,309 > 2,005$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien regresi $\beta_2 \neq 0$ yaitu sebesar $0,405 \neq 0$, artinya menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternatif (H_a). Dapat disimpulkan hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada Dinas Sosial Aceh. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Abadi (2018) karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai. Semakin tinggi hubungan kerja maka semakin tinggi juga komitmen organisasional.

3. Pengembangan karier (X_3)

Pengaruh pengembangan karier terhadap variabel komitmen organisasional (Y) diperoleh nilai koefisien β_1 (0,236), sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,164 > 2,005$) nilai signifikan sebesar $0,041 < 0,05$ dengan nilai koefisien regresi $\beta_3 \neq 0$ yaitu sebesar $0,236 \neq 0$, artinya menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis

alternatif (H_a). Dapat disimpulkan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada Dinas Sosial Aceh. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Setiawan dan Dewi (2019) karena variabel yang diteliti sama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai. Semakin tinggi kedisiplinan kerja maka semakin baik juga komitmen organisasional.

4.5.4. Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada Dinas Sosial Aceh dengan nilai koefisien regresi sebesar 38,2%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Abadi (208) menyatakan bahwa etos kerja, hubungan kerja dan pengembangan karier berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Implikasi dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasional saat ini sudah baik seperti dengan adanya keterlibatan moral pekerjaan pegawai dapat diandalkan oleh pimpinan, pegawai saling membantu dalam menjalankan tugas dalam satu jabatan, pegawai akan menghabiskan sisa karir bersama organisasi ini, pegawai berusaha sekuat tenaga demi bertanggung jawab dengan semua pekerjaan dan pegawai tetap konsisten dengan pekerjaan pegawai saat ini.

Hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada Dinas Sosial Aceh dengan nilai koefisien regresi sebesar 40,5%. Etos kerja pegawai saat ini mampu meningkatkan kinerjanya dan berdampak pada komitmen organisasional seperti dorongan pegawai dalam menyelesaikan tugas,

penilaian kerja yang baik, pengaruh antar rekan kerja dan pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin serta kondisi lingkungan kerja.

Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada Dinas Sosial Aceh dengan nilai koefisien regresi sebesar 23,6%. Hubungan kerja saat ini sudah baik seperti pegawai dapat menghargai pendapat rekan kerjanya, pegawai dapat mengendalikan diri dalam penyelesaian tugas dan pegawai mampu setia pada instansi. Pengembangan pegawai sudah mampu meningkatkan komitmen organisasi seperti kemampuan kerja pegawai dapat pencapaian target dan adanya dukungan manajemen.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada Dinas Sosial Aceh .
2. Hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada Dinas Sosial Aceh.
3. Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada Dinas Sosial Aceh.
4. Etos kerja, hubungan kerja dan pengembangan karier secara simultan terhadap komitmen organisasional pada Dinas Sosial Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada Dinas Sosial Aceh di sebagai berikut:

1. Pimpinan dapat memberikan arahan kerja kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas yang baik dan tepat waktu. Kemudian pimpinan dapat melakukan suatu kegiatan yang dapat mendorong semangat kerja pegawai dan menjadi suatu dampak baik kepada pegawai dengan melakukan komunikasi dua arah insentif dengan cara mendekati person/ orang pegawai.

2. Menyampaikan informasi yang jelas kepada semua pegawai dengan cara pengumuman resmi dan lakukan pendekatan dalam memastikan informasi tepat waktu
3. Pemberian pengetahuan rohani atau pencerahan jiwa seperti membicarakan jangan malas kerja. Apabila kalian malas dalam bekerja dan memakan gaji tidak sesuai dengan kerjaan, maka haram hukumnya.
4. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel etos kerja, hubungan kerja dan pengembangan karier tapi juga meneliti variabel lainnya seperti loyalitas pegawai, kompetensi, pengalaman kerja dan lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, F. (2018). Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Komitmen organisasioanl. *Ikraith Ekonomika*, Vol. 1, No. 2, Hal 84-92
- Arikunto, Suharsimi. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dewi, N. L. (2019). Pengaruh Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen organisasioanl Pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal-Badung. *Jurnal Manajemen*, Vol. 1, No. 1, Hal 1-9
- Ernawati. (2017). Pengaruh Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Varibel Moderating. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 10, No. 2
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, Hani T. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksar.
- Herlambang, A. L. (2017). Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Pt. Ponsel Jobs Indonesia First Media Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5 Nomor 1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*
- Husin (2017). Pengaruh Variabel Personal, Organisasional, Dan Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Perusahaan PT. PLN (Persero) APJ Malang Distribusi Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 14 No. 1*
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama
- Mardianti, S. (2020). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil DI Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen*, Vol 7, No 2, Hal 1-14
- Masaong, A. K. dan Tilomi, AA. (2017). *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence. Sinergi Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spritual untuk Meraih Kesuksesan yang Gemilang*. Bandung: Alfabeta

- Meilihta, Amanda. (2017) Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja, Perencanaan Karir, Dan Partisipasi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Logitech Saptanugraha. *Jurnal Universitas Bina Nusantara*
- Pasaribu, P.N. (2017). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan. *Jurnal MIX, Volume V, No. 3*
- Purba. J. M. & Pujiastuti. S. E. (2017). *Dilema etik & pengambilan keputusan etis*. Jakarta. EGC.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. (2018). *Organizational Behavior (14th ed.)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Rosyetti. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Komitmen serta Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi KIAT, Vol. 31, No. 2*.
- Sari, Fransiska (2017). Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Bagian Produksi PT. Kubota Indonesia). *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*
- Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. (2018). *Metodologi Penelitian*. Mandar Maju, Bandung
- Shaleha, W. H. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Hotel Claro Kota Kendari. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 1. No. 1, Hal 1-11*
- Sihotang, A (2017) *Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN.
- Situngkir, S. A. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial, Hubungan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar. *Jurnal 1Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia*
- Sopiah. (2017). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi

- Sudira, N. (2017). Pengaruh Hubungan Kerja, Komunikasi, Dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. BPR Sari Dananiaga Tabanan. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia*
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang, (2017), *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, CAPS, Jakarta
- Sutopo, H. (2017). *Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Umar, H. (2017). *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Widodo, S. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wiyono, G. (2018). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. STIM YKPN. Yogyakarta
- Yusriadi. (2018). *Pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru terhadap Hasil Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Ekonomi di Madrasah Aliyah Pompanua Kabupaten Bone*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Makassar: UNM Makassar
- Zulham (2018). *Manajemen Sumber Daya dan Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah*. Bandung: CV Indra Prahasta

KUISIONER

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

Petunjuk pengisian : Beri tanda (√) pada *coulum*, yang sesuai dengan pernyataan yang dipilih berdasarkan kondisi instansi repsonden.

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin :

- (1). Pria
- (2). Wanita

2. Usia :

- (1). < 20 tahun
- (2). 20 – 29 tahun
- (3). 30 – 39 tahun
- (4). 40 – 49 tahun
- (5). > 50 tahun

3. Status Perkawinan :

- (1). Menikah
- (2). Belum Menikah
- (3). Pernah Menikah

4. Pendidikan Terakhir :

- (1). SMU
- (2). Diploma
- (3). Sarjana (S1)
- (4). Pasca Sarjana (S2)

5. Pendapatan Rata-rata Perbulan

- (1). < Rp 1.000.000
- (2). Rp 1.000.000 – Rp 2.500.000
- (3). Rp 2.600.000 – Rp 4.000.000
- (4). Rp 4.600.000 – Rp 5.500.000
- (5). > Rp 5.500.000

6. Masa Kerja

- (1). < 2 Tahun
- (2). 2-5 Tahun
- (3). 6-10 Tahun
- (4). 11-15 Tahun
- (5). > 15 Tahun

Keterangan

Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Kurang setuju	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

a. Komitmen Organisasional (Y)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Dengan adanya keterlibatan moral pekerjaan saya dapat diandalkan oleh pimpinan					
2	Saya saling membantu dalam menjalankan tugas dalam satu jabatan					
3	Saya akan menghabiskan sisa karir bersama organisasi ini					
4	Saya berusaha sekuat tenaga demi bertanggung jawab dengan semua pekerjaan					
5	Saya tetap konsisten dengan pekerjaan saya saat ini					

b. Etos Kerja (X₁)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya termotivasi untuk selalu berpakaian dengan sopan					
2	Penilaian prestasi kerja yang islami dapat meningkatkan komitmen kerja saya					
3	Saya dapat terpengaruh antar sesama rekan kerja ketika melakukan hal-hal yang baik dalam menyelesaikan tugas					
4	Pengawasan yang dilakukan membuat saya selalu semangat dalam menyelesaikan tugas					
5	Kondisi lingkungan kerja saat ini dapat meningkatkan semangat kerja saya					

c. Hubungan Kerja (X₂)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat menghargai pendapat pegawai lainnya					
2	Saya memiliki hubungan baik dengan teman sekerja					
3	Saya dapat membuat perencanaan dan mengarahkan orang lain dengan baik					

4	Saya selalu menentukan keputusan dengan pertimbangan mencapai tujuan kerja yang baik					
5	Saya selalu membuat perencanaan kerja dengan tujuan baik bagi organisasi					

d. Pengembangan Karier (X₃)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Kemampuan kerja yang saya miliki dapat meningkatkan pengembangan karir saya di kantor					
2	Kesetiaan pada organisasi merupakan karakter dalam pekerjaan saya					
3	Dinas Sosial Aceh selalu memberikan kesempatan untuk maju kepada pegawai dalam meningkatkan pengembangan karir					
4	Dinas Sosial Aceh selalu memberikan dukungan kepada saya dalam pengembangan karir					

Lampiran 2 Tabulasi Data

NO	KARAKTERISTIK						Indikator					Y	Indikator					X1	Indikator					X2	Indikator					X3
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4	B5		C1	C2	C3	C4	C5		D1	D2	D3	D4		
1	2	3	1	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	5	5	4,2	3	2	3	2	2,5			
2	1	5	1	3	4	5	5	4	4	3	3	5	3,8	4	5	4	3	3	3	3	4	5	3,6	5	4	5	4	4,5		
3	1	4	1	3	4	4	4	5	4	4	3	4,3	4	5	4	4	4	4,2	4	5	4	3	4	2	4	2	5	3,3		
4	1	2	2	3	4	2	5	5	2	4	5	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3,4	3	3	3	4	3,3		
5	1	3	1	1	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3,8	3	4	4	4	4	3,8	3	2	3	4	3	
6	1	4	1	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4,5	5	5	5	4	4,6	4	4	4	5	2	3,8	5	4	5	5	4,8	
7	2	3	1	4	3	3	4	4	4	3	3	3,8	4	3	4	3	4	3,6	4	3	4	3	4	3,6	3	4	3	4	3,5	
8	1	2	1	4	4	2	5	5	4	4	5	4,5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4,2	4	4	4	4	4	
9	2	5	1	3	3	5	5	5	5	4	4	4,8	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	2	3,8	4	5	4	4	4,3	
10	1	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4,6	4	5	4	4	4,3	
11	1	4	1	1	5	4	5	4	5	5	5	4,8	4	4	4	3	4	3,8	4	4	5	3	3	3,8	4	4	4	3	3,8	
12	1	3	1	1	4	5	3	2	2	2	5	2,3	2	2	2	2	1	1,8	1	1	2	2	2	1,6	5	2	5	2	3,5	
13	2	2	1	3	4	2	4	4	4	5	4	4,3	4	4	4	3	4	3,8	4	5	4	4	2	3,8	5	5	5	5	5	
14	1	3	1	3	4	4	5	4	5	5	4	4,8	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3,6	4	4	4	4	4	
15	1	4	1	1	3	4	5	3	3	3	3	3,5	3	3	5	3	2	3,2	2	4	3	3	4	3,2	3	1	3	1	2	
16	1	3	1	1	4	3	5	1	3	1	1	2,5	5	1	1	1	3	2,2	3	2	1	1	1	1,6	5	1	5	1	3	
17	1	2	2	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
18	1	3	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4,4	5	5	5	5	5	5	
19	2	4	1	3	5	5	2	4	1	3	2	2,5	4	2	4	2	3	3	3	4	2	4	2	3	2	4	2	2	2,5	
20	1	3	1	1	4	3	4	4	3	2	4	3,3	4	4	2	4	3	3,4	3	4	2	4	1	2,8	2	4	2	4	3	
21	2	3	1	1	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4,4	4	4	5	4	4	4,2	4	4	4	5	4,3	
22	2	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3,8	3	3	3	4	3,3	
23	1	5	1	1	4	5	5	4	4	4	4	4,3	4	4	5	5	5	4,6	5	5	4	4	4	4,4	5	5	5	5	5	
24	2	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3,2	4	3	4	4	4	3,8	3	3	3	4	3,3
25	1	4	1	3	4	5	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3,6	3	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	
26	2	3	1	4	4	3	1	1	1	4	4	1,8	4	4	3	2	2	3	2	4	1	4	3	2,8	4	4	4	4	4	
27	1	5	1	4	3	5	5	5	4	4	5	4,5	3	4	4	4	3	3,6	3	5	4	5	4	4,2	3	4	3	4	3,5	
28	2	4	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	
29	1	2	2	2	4	2	4	3	3	3	3	3,3	4	4	4	4	3	3,8	3	4	3	4	4	3,6	4	3	4	3	3,5	
30	1	3	1	4	5	3	4	4	4	3	3	3,8	4	4	3	3	3	3,4	3	5	4	5	5	4,4	4	4	4	5	4,3	
31	1	4	1	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3,8	4	4	3	4	2	3,4	4	4	4	3	3,8	
32	2	3	1	3	4	3	1	1	3	3	3	2	1	1	1	2	2	1,4	2	3	3	3	1	2,4	1	1	1	2	1,3	
33	2	2	2	1	4	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	1,4	2	2	2	3	1	2	1	1	1	2	1,3	
34	2	5	1	4	3	5	1	2	2	1	3	1,5	1	1	2	1	2	1,4	2	2	1	1	2	1,6	1	1	1	2	1,3	
35	1	4	1	1	4	5	1	2	2	3	5	2	1	1	2	2	3	1,8	3	1	1	1	1	1,4	1	1	1	1	1	
36	1	4	1	3	4	4	5	5	5	3	3	4,5	4	4	5	4	4	4,2	4	5	5	5	3	4,4	4	4	4	4	4	
37	1	3	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4,4	4	4	5	4	3	3,8	4	4	4	4	4	
38	1	2	1	3	3	2	3	3	3	5	5	3,5	4	5	5	5	5	4,8	5	5	5	4	4	4,6	4	3	4	3	3,5	
39	1	3	1	1	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	4,2	4	5	4	3	4		
40	2	4	1	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3,8	
41	1	3	1	2	3	3	4	3	5	4	3	4	5	5	3	4	2	3,8	2	1	3	4	5	3	4	4	4	3	3,8	
42	2	3	1	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4,8	5	5	5	4	3	4,4	5	4	5	4	4,5	
43	2	4	1	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4,6	5	5	5	5	5	
44	1	5	1	3	4	5	3	3	3	4	5	3,3	4	4	4	3	3	3,6	3	3	3	4	3	3,2	4	3	4	4	3,8	
45	2	3	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3,8	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3,8	
46	1	4	1	4	4	5	5	5	5	4	4	4,8	4	4	5	4	4	4,2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3,8	
47	2	3	1	3	4	3	4	4	4	3	4	3,8	4	5	5	4	3	4,2	3	4	5	5	5	4,4	5	4	5	5	4,8	
48	1	5	1	3	4	5	3	4	3	4	4	3,5	3	4	4	4	4	3,8	4	4	4	4	3	3,8	4	4	4	4	4	
49	2	4	1	1	4	4	3	3	3	4	4	3,3	4	4	4	4	3	4	3,8	4	4	4	5	4,2	5	3	5	3	4	
50	1	2	1	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3,8	3	3	3	4	3,3
51	1	3	2	4	5	3	5	4	4	4	4	4,3	4	4	5	5	5	4,6	5	5	4	4	4	4,4	5	5	5	5	5	
52	1	4	1	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3,2	4	3	4	4	4	3,8	3	3	3	4	3,3
53	2	3	1	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3,6	3	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	
54	2	2	1	4	4	1	5	3	3	3	3	3,5	3	3	5	3	2	3,2	2	3	4	3	4	3,2	3	1	3	1	2	
55	2	5	1	3	3	5	5	3	3	3	3	3,5	5	3	3	3	3	3,4	3	4	4	4	4	3,8	5	4	5	4	4,5	
56	1	4	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	4	5	5	5	5	5	
57	1	4	1	3	3	4	4	4	4	3	3	3,8	4	3	4	3	4	3,6	4	3	4	3	4	3,6	3	4	3	4	3,5	
58	1	3	1	1	4	3	5	5	4	4	5	4,5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4,2	4	4	4	4	4	

Lampiran 3 Frequency Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	36	62,1	62,1	62,1
	Wanita	22	37,9	37,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 tahun	9	15,5	15,5	15,5
	30-39 tahun	22	37,9	37,9	53,4
	40-49 tahun	19	32,8	32,8	86,2
	> 50 tahun	8	13,8	13,8	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kawin	53	91,4	91,4	91,4
	Belum kawin	5	8,6	8,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	15	25,9	25,9	25,9
	Diploma	2	3,4	3,4	29,3
	Sarjana	26	44,8	44,8	74,1
	Pasca Sarjana (S2-S3)	15	25,9	25,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Pendapatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp 2.600.000 – Rp 4.000.000	16	27,6	27,6	27,6
	Rp 4.600.000 – Rp 5.500.000	34	58,6	58,6	86,2
	> Rp 5.500.000	8	13,8	13,8	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	2	3,4	3,4	3,4
	2-5 Tahun	7	12,1	12,1	15,5
	6-10 Tahun	17	29,3	29,3	44,8
	11-15 Tahun	14	24,1	24,1	69,0
	> 15 Tahun	18	31,0	31,0	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequency Komitmen Organisasional (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	6,9	6,9	6,9
	TS	1	1,7	1,7	8,6
	KS	8	13,8	13,8	22,4
	S	20	34,5	34,5	56,9
	SS	25	43,1	43,1	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5,2	5,2	5,2
	TS	5	8,6	8,6	13,8
	KS	11	19,0	19,0	32,8
	S	25	43,1	43,1	75,9
	SS	14	24,1	24,1	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3,4	3,4	3,4
	TS	4	6,9	6,9	10,3
	KS	15	25,9	25,9	36,2
	S	26	44,8	44,8	81,0
	SS	11	19,0	19,0	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3,4	3,4	3,4
	TS	2	3,4	3,4	6,9
	KS	15	25,9	25,9	32,8
	S	30	51,7	51,7	84,5
	SS	9	15,5	15,5	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,7	1,7	1,7
	TS	1	1,7	1,7	3,4
	KS	14	24,1	24,1	27,6
	S	24	41,4	41,4	69,0
	SS	18	31,0	31,0	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequency Etos Kerja (X₁)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	6,9	6,9	6,9
	TS	1	1,7	1,7	8,6
	KS	7	12,1	12,1	20,7
	S	34	58,6	58,6	79,3
	SS	12	20,7	20,7	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	8,6	8,6	8,6
	TS	3	5,2	5,2	13,8
	KS	8	13,8	13,8	27,6
	S	26	44,8	44,8	72,4
	SS	16	27,6	27,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5,2	5,2	5,2
	TS	4	6,9	6,9	12,1
	KS	8	13,8	13,8	25,9
	S	25	43,1	43,1	69,0
	SS	18	31,0	31,0	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3,4	3,4	3,4
	TS	6	10,3	10,3	13,8
	KS	18	31,0	31,0	44,8
	S	22	37,9	37,9	82,8
	SS	10	17,2	17,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,7	1,7	1,7
	TS	7	12,1	12,1	13,8
	KS	18	31,0	31,0	44,8
	S	22	37,9	37,9	82,8
	SS	10	17,2	17,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequency Hubungan Kerja (X₂)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,7	1,7	1,7
	TS	7	12,1	12,1	13,8
	KS	18	31,0	31,0	44,8
	S	22	37,9	37,9	82,8
	SS	10	17,2	17,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5,2	5,2	5,2
	TS	3	5,2	5,2	10,3
	KS	12	20,7	20,7	31,0
	S	24	41,4	41,4	72,4
	SS	16	27,6	27,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	6,9	6,9	6,9
	TS	6	10,3	10,3	17,2
	KS	7	12,1	12,1	29,3
	S	26	44,8	44,8	74,1
	SS	15	25,9	25,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5,2	5,2	5,2
	TS	1	1,7	1,7	6,9
	KS	8	13,8	13,8	20,7
	S	34	58,6	58,6	79,3
	SS	12	20,7	20,7	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	8,6	8,6	8,6
	TS	12	20,7	20,7	29,3
	KS	11	19,0	19,0	48,3
	S	20	34,5	34,5	82,8
	SS	10	17,2	17,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Lampiran 7 Frequency Pengembangan Karier (X_3)

D1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	6,9	6,9	6,9
	TS	3	5,2	5,2	12,1
	KS	12	20,7	20,7	32,8
	S	24	41,4	41,4	74,1
	SS	15	25,9	25,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	12,1	12,1	12,1
	TS	3	5,2	5,2	17,2
	KS	10	17,2	17,2	34,5
	S	28	48,3	48,3	82,8
	SS	10	17,2	17,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	6,9	6,9	6,9
	TS	3	5,2	5,2	12,1
	KS	12	20,7	20,7	32,8
	S	24	41,4	41,4	74,1
	SS	15	25,9	25,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

D4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	6,9	6,9	6,9
	TS	6	10,3	10,3	17,2
	KS	9	15,5	15,5	32,8
	S	27	46,6	46,6	79,3
	SS	12	20,7	20,7	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Lampiran 8 Reliability dan Validitas Komitmen Organisasional (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,816	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,05	1,130	58
A2	3,72	1,089	58
A3	3,69	,977	58
A4	3,72	,894	58
A5	3,98	,888	58

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	15,12	9,055	,602	,784
A2	15,45	8,567	,733	,739
A3	15,48	9,237	,713	,748
A4	15,45	10,181	,604	,782
A5	15,19	11,244	,402	,833

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,17	14,426	3,798	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	164,455	57	2,885	3,130	,016
Within People	6,641	4	1,660		
Between Items	120,959	228	,531		
Residual	127,600	232	,550		
Total	292,055	289	1,011		

Grand Mean = 3,83

Lampiran 9 Reliability dan Validitas Etos Kerja (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,84	1,005	58
B2	3,78	1,170	58
B3	3,88	1,093	58
B4	3,55	1,012	58
B5	3,57	,975	58

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	14,78	14,177	,658	,906
B2	14,84	11,993	,840	,868
B3	14,74	12,757	,796	,878
B4	15,07	13,083	,828	,872
B5	15,05	14,050	,707	,897

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,62	20,169	4,491	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	229,931	57	4,034	3,636	,007
Within People	5,517	4	1,379		
Between Items	86,483	228	,379		
Residual	92,000	232	,397		
Total	321,931	289	1,114		

Grand Mean = 3,72

Lampiran 10 Reliability dan Validitas Hubungan Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,824	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,57	,975	58
C2	3,81	1,067	58
C3	3,72	1,167	58
C4	3,88	,938	58
C5	3,31	1,231	58

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	14,72	12,133	,600	,795
C2	14,48	11,412	,639	,783
C3	14,57	9,969	,791	,733
C4	14,41	11,721	,710	,768
C5	14,98	12,087	,415	,856

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,29	17,158	4,142	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	195,603	57	3,432	4,931	,001
Within People					
Between Items	11,910	4	2,978		
Residual	137,690	228	,604		
Total	149,600	232	,645		
Total	345,203	289	1,194		

Grand Mean = 3,66

Lampiran 11 Reliability dan Validitas Pengembangan Karier (X_3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,882	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3,74	1,117	58
D2	3,53	1,203	58
D3	3,74	1,117	58
D4	3,64	1,135	58

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	10,91	8,922	,792	,831
D2	11,12	8,704	,748	,848
D3	10,91	8,922	,792	,831
D4	11,02	9,596	,651	,884

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14,66	15,458	3,932	4

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	220,276	57	3,864	1,251	,293
Within People	1,707	3	,569		
Residual	77,793	171	,455		
Total	79,500	174	,457		
Total	299,776	231	1,298		

Grand Mean = 3,66

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengembangan Karier (X3), Hubungan Kerja (X2), Etos Kerja (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,817 ^a	,667	,648	,49715

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier (X3), Hubungan Kerja (X2), Etos Kerja (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26,710	3	8,903	36,023	,000 ^b
	Residual	13,347	54	,247		
	Total	40,057	57			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier (X3), Hubungan Kerja (X2), Etos Kerja (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,762	,305		2,499	,016
	Etos Kerja (X1)	,382	,104	,409	3,673	,000
	Hubungan Kerja (X2)	,405	,094	,411	4,309	,000
	Pengembangan Karier (X3)	,236	,109	,242	2,164	,041

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional (Y)

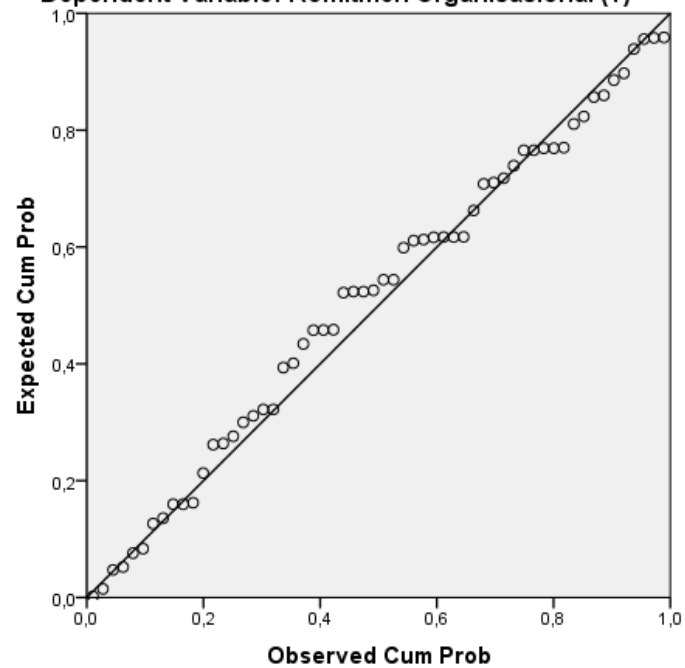
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Etos Kerja (X1)	,159	6,283
	Hubungan Kerja (X2)	,229	4,358
	Pengembangan Karier (X3)	,371	2,693

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional (Y)

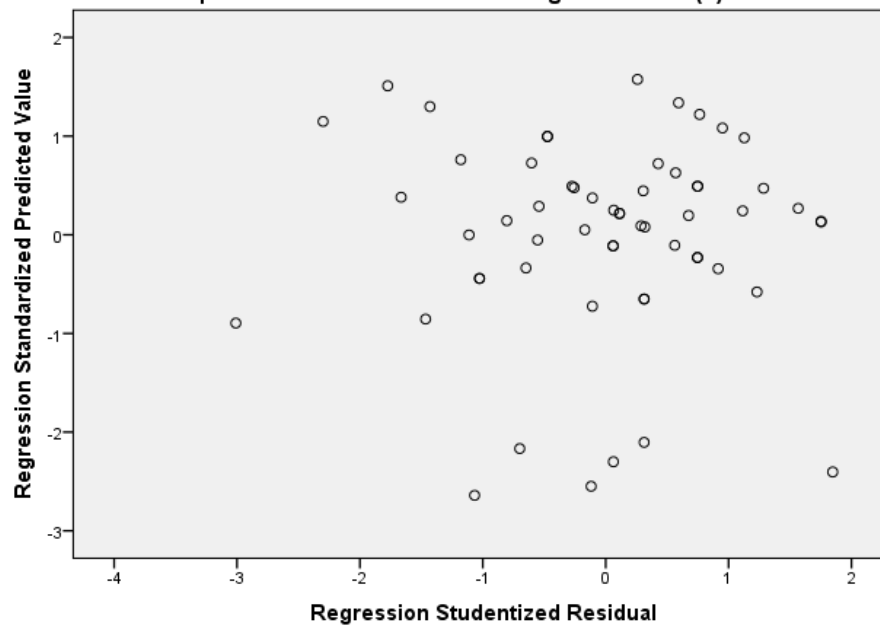
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Komitmen Organisasional (Y)



Scatterplot

Dependent Variable: Komitmen Organisasional (Y)



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60-64	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	73	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,254		
26	0,388	50-54	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel