

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN
DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT DAN GAMpong PROVINSI ACEH**

SKRIPSI

**Disusun untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH:

**IPAN KUSUMA DINATA
NPM : 2002120161**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



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, 22 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

IPAN KUSUMA DINATA
NPM : 2002120161

Dengan judul:

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI DINAS
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN GAMPONG DI PROVINSI
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

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK: 19850710 201506 2 001

Dr. Erlinda, SE, M.Si.
NIK: 196812302005012002

Abdul Ramzani P., SE, M.E.
NIK: 19910706201231001

Mengetahui,
Dekan,



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



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, 22 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

IPAN KUSUMA DINATA
NPM : 2002120161

Dengan judul:

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI DINAS
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN GAMpong DI PROVINSI
ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 13 Agustus 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

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

Sekretaris

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK: 197202052001032001

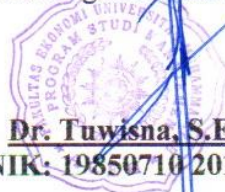
Anggota

Dr. Erlinda, SE, M.Si.
NIK: 196812302005012002

Anggota

Ikbal Ramzani P., SE, M.E.
NIK: 19910706201231001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK: 19850710 201506 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, 22 Agustus 2024

Yang Menyatakan



[Signature]
Ipan kusuma dinata

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : **Ipan Kusuma Dinata**
NPM : **2002120161**
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 Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN GAMPONG DI PROVINSI 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 : 22 Agustus 2024

Banda Aceh, 22 Agustus 2024
Yang Menyatakan,



Ipan Kusuma Dinata

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

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 terhadap Komitmen Organisasi dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Gampong Provinsi 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, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayang kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Dr Tuwisna, SE, M.M Selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Dr. Erlinda, SE, M.Si selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Iqbal Ramzani P,SE, M.E selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada Jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan pelayanan dan informasi kepada penulis.
7. Teman-teman seangkatan 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, Juli 2024

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	iiii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR	vi
ABSTRAK.....	viii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	9
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	 10
2.1. Landasan Teoritis	10
2.1.1. Komitmen Organisasi.....	10
2.1.1.1. Pengertian Komitmen Organisasi	10
2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	12
2.1.1.3. Indikator Komitmen Organisasi	14
2.1.2. Etos Kerja.....	15
2.1.2.1. Pengertian Etos Kerja	15
2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja	18
2.1.2.3. Indikator Etos Kerja	19
2.1.3. Kinerja Pegawai	19
2.1.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	19
2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	22
2.1.3.3. Indikator Kinerja Pegawai	23
2.2. Penelitian Sebelumnya	24
2.3. Kerangka Penelitian	28
2.3.1 Hubungan Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasi	28
2.3.2 Hubungan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	29
2.3.3 Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	30
2.4. Hipotesis Penelitian	31
 BAB III METODE PENELITIAN.....	 32
3.1. Desain Penelitian.....	32
3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian.....	32
3.1.2. Jenis Penelitian.....	32
3.1.3. Horizon Waktu	32
3.1.4. Unit Analisis	33
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	34
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	34
3.4. Definisi Operasionalisasi Variabel	35
3.5. Teknik Analisis Data	37
3.6. Pengujian Data	38
3.6.1. Uji Validitas	38

3.6.2. Uji Reliabilitas	39
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	39
2.6.3.1. Uji Normalitas	39
2.6.3.2. Uji Multikolinearitas	39
2.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas	40
3.7. Pengujian Hipotesis.....	40
3.7.2. Uji Secara Simultan (Uji-F).....	41
3.7.3. Uji Sobel Test.....	42
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
4.1. Gambaran Umum Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh	44
4.2. Karakteristik Responden	46
4.3. Hasil Analisis Deskriptif	48
4.3.1. Variabel Kinerja pegawai	48
4.3.2. Variabel Etos Kerja	49
4.3.3. Variabel Komitmen Organisasi	50
4.4. Pengujian Data	52
4.4.1. Uji Validitas Instrumen	52
4.4.2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	53
4.4.3. Pengujian Asumsi Klasik.....	54
4.4.3.1. Uji Normalitas.....	54
4.4.3.2. Uji Multikolinearitas.....	55
4.4.3.3. Uji Heterokedastisitas	56
4.5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Pembahasan	57
4.6. Hasil Uji Mediasi	63
4.7. Hasil Pengujian Hipotesis	67
4.8. Implikasi Hasil Penelitian	69
 BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	71
5.1. Kesimpulan	71
5.2. Saran	71
 DAFTAR PUSTAKA	73

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Survey Awal dengan Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh Mengenai Variabel Komitmen Organisasi.....	3
Tabel 1.2 Hasil Survey Awal dengan Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh Mengenai Variabel Etos Kerja	4
Tabel 1.3 Hasil Survey Awal dengan Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh Mengenai Variabel Kinerja Pegawai	6
Tabel 2.1 Hasil-Hasil Deskripsi Penelitian Sebelumnya	27
Tabel 3.1 Horison Waktu Penelitian	33
Tabel 3.2 Operasional dan Indikator Variabel	38
Tabel 3.3 Skala Pengukuran Kuisisioner	37
Tabel 3.4 Ketentuan Pengujian Hipotesis	41
Tabel 3.5 Ketentuan Pengujian Hipotesis	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	46
Tabel 4.2 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	48
Tabel 4.3 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Etos Kerja	49
Tabel 4.4 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi.....	51
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	52
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	55
Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	57
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	59
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Komitmen Organisasi (Kualitas Kehidupan Kerja) terhadap Kinerja Pegawai.....	60
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi	61
Tabel 4.12 Pengaruh Mediasi.....	63
Tabel 4.13 Hasil Analisis Jalur dan Sobel Test.....	65
Tabel 4.14 Pengujian Hipotesis.....	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	31
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas.....	56
Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	56
Gambar 4.3. Model Persamaan Jalur	64
Gambar 4.4. Hasil Uji Screenshoot Sobel Test Online.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner	77
Lampiran 2. Tabulasi Data Kuesioner	80
Lampiran 3. Frequency Table identitas Responden	81
Lampiran 4. Frequency Table Kinerja Pegawai (Y)	82
Lampiran 5. Frequency Table Etos Kerja (X)	83
Lampiran 6. Frequency Table Komitmen Organisasi (Z)	84
Lampiran 7. Valipadatas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)	85
Lampiran 8. Valipadatas dan Reliabilitas Etos Kerja (X)	86
Lampiran 9. Valipadatas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi (Z)	87
Lampiran 10. Persamaan 1	88
Lampiran 11. Persamaan 2	89
Lampiran 12. Persamaan 3	90
Lampiran 13. Persamaan 4	91

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN
DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT DAN GAMPONG PROVINSI ACEH**

**IPAN KUSUMA DINATA
NPM : 2002120161**

Pembimbing I : Dr. Erlinda, SE, M.Si

Pembimbing II : Iqbal Ramzani P, SE, M.E

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 59 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisioner dan wawancara. Pengolahan data ini dilakukan dengan cara menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Peralatan statistik yang dapat digunakan untuk menguji hubungan fungsional antar variabel dependen (variabel terikat) dengan variabel independen (variabel bebas) adalah analisis jalur (path analyzing). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Etos Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Komitmen organisasi tidak signifikan sebagai variabel mediasi tetapi signifikan secara partial pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

Kata Kunci: *Etos Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai*

*THE INFLUENCE OF WORK ETHIC ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT
AND ITS IMPACT ON THE PERFORMANCE OF EMPOWERMENT SERVICE
EMPLOYEES COMMUNITIES AND GAMPONG OF ACEH PROVINCE*

IPAN KUSUMA DINATA
NPM: 2002120161

Supervisor I : Dr. Erlinda, SE, M.Si
Supervisor II : Iqbal Ramzani P, SE, M.E

ABSTRACT

The aim of this research is to test and analyze the influence of Work Ethic on Employee Performance through Organizational Commitment at the Aceh Community and Gampong Department. The sample size for this research was 59 respondents. Research data was collected through a list of questions/questionnaires and interviews. This data processing was carried out using quantitative data analysis techniques. Statistical equipment that can be used to test the functional relationship between the dependent variable (dependent variable) and the independent variable (independent variable) is path analysis. The research results show that work ethic influences employee performance at the Aceh Community Empowerment and Gampong Services. Work Ethic has a direct influence on Organizational Commitment at the Aceh Community and Village Empowerment Service. Organizational Commitment has a significant effect on Employee Performance at the Aceh Community Empowerment and Gampong Services. Organizational commitment is not significant as a mediating variable but has a partially significant influence on employee performance at the Aceh Community Empowerment and Gampong Services

Keywords: Work Ethic, Organizational Commitment and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting. Sumber daya manusia adalah pilar utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misinya. Sebuah organisasi dapat berjalan dengan efektif apabila didukung oleh Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktek menentukan aspek pegawai atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, meliputi perekrutan, penyingkiran, pelatihan, pengimbalan dan penilaian (Nugroho, 2020). Sumber daya manusia pada suatu instansi pemerintah merupakan kumpulan manusia yang mengabdikan pada kepentingan negara dan pemerintahan berkedudukan sebagai pegawai negeri atau aparatur sipil negara.

Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong (DPMG) Aceh merupakan perangkat paling sentral dalam upaya pencapaian program pembangunan khususnya dalam bidang pelayanan publik. Apapun bentuk tujuan, misi dan program kerja yang akan dilaksanakan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh untuk memenuhi kepentingan masyarakat sangat ditentukan oleh peran ASN Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh. Melihat peran ASN dalam lingkungan kerja pemerintah, maka ruang lingkup manajemen sumber daya manusia (SDM) tidak hanya berkaitan dengan seleksi penerimaan pegawai dan administrasi penggajian semata, namun lebih dari itu perlu dilakukan pengembangan sesuai dengan kecakapan dan keahlian. Pegawai merupakan sumber daya yang

penting bagi instansi, pegawai memberikan kontribusi yang besar bagi instansi karena bertindak untuk pencapaian tujuan instansi.

Komitmen ini mencerminkan tingkat dedikasi dan keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan instansi, serta keinginan pegawai untuk tetap berada dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi yang kuat biasanya dikaitkan dengan berbagai hasil positif, termasuk produktivitas yang lebih tinggi, tingkat absensi yang lebih rendah, dan tingkat perputaran pegawai yang lebih rendah. Oleh karena itu, banyak instansi berusaha untuk meningkatkan komitmen pegawai melalui berbagai strategi seperti pengembangan karir, pengakuan dan penghargaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung.

Komitmen organisasi memiliki peran yang sangat penting bagi pegawai dan dapat memberikan berbagai manfaat baik bagi pegawai itu sendiri maupun bagi instansi secara keseluruhan. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap instansi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan pegawai. Pegawai merasa bahwa pekerjaan pegawai bermakna dan memberikan kontribusi nyata terhadap tujuan instansi. Komitmen organisasi dapat memberikan rasa stabilitas dan keamanan kerja. Pegawai yang berkomitmen biasanya merasa lebih aman dalam posisi pegawai karena pegawai melihat diri pegawai sebagai bagian penting dari organisasi. Pegawai yang berkomitmen biasanya memiliki kinerja yang lebih baik. Pegawai cenderung bekerja lebih keras, menunjukkan dedikasi yang tinggi, dan berkontribusi lebih signifikan terhadap pencapaian tujuan instansi. Hasil survey awal dengan 12 pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh mengenai variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Hasil Survey Awal dengan Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan
Gampong Aceh Mengenai Variabel Komitmen Organisasi

No	Item Indikator	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Keterlibatan moral	0	0	0	0	4	33,3	6	50,0	2	16,7	3,83
2	Keterlibatan kalkulatif	0	0	4	33,3	0	0	6	50,0	2	16,7	3,50
3	Keterlibatan alternative	0	0	4	33,3	0	0	6	50,0	2	16,7	3,50
4	Bertanggung jawab	0	0	0	0	0	0	11	91,7	1	8,3	4,08
5	Konsisten	0	0	0	0	0	0	8	66,7	4	33,3	4,33
Rerata												3,90

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan Tabel 1.1 hasil survey awal dengan 12 pegawai mengenai variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan bahwa terdapat beberapa pegawai mengatakan kurang setuju dengan pernyataan indikator dari komitmen organisasi sehingga hal ini menjadi permasalahan dalam penelitian ini. Pegawai yang mengatakan kurang setuju yaitu indikator kedua (keterlibatan kalkulatif) dengan jumlah 4 pegawai atau 33,3% dan indikator ketiga (keterlibatan alternative) dengan jumlah 4 pegawai atau 33,3%, namun secara rata-rata pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh mengatakan setuju dengan nilai rerata variabel komitmen organisasi sebesar 3,90. Komitmen dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti etos kerja.

Etos kerja pegawai merupakan seperangkat sikap, nilai, dan kebiasaan yang mencerminkan dedikasi dan komitmen seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Etos kerja yang kuat merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas, kualitas pekerjaan, dan keseluruhan budaya organisasi (Bewa et al., 2023). Pegawai dengan etos kerja yang baik memiliki

disiplin yang tinggi. Pegawai mematuhi aturan dan regulasi, menghormati waktu, dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Etos kerja yang kuat mendorong pegawai untuk proaktif dalam pekerjaan pegawai. Pegawai tidak hanya menunggu instruksi tetapi juga mencari cara untuk memperbaiki proses dan memberikan kontribusi lebih besar. Etos kerja yang baik dapat mengurangi tingkat turnover pegawai karena pegawai merasa lebih terikat dan berkomitmen terhadap organisasi. Hasil survey awal dengan 12 pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh mengenai variabel etos kerja dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Hasil Survey Awal dengan Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh Mengenai Variabel Etos Kerja

No	Item Indikator	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Menghargai waktu	0	0	0	0	0	0	4	33,3	8	66,7	4,67
2	Tangguh dan pantang menyerah	0	0	0	0	0	0	2	16,7	10	83,3	3,67
3	Keinginan untuk mandiri	0	0	0	0	5	41,7	6	50,0	1	8,3	3,67
4	Penyesuaian diri	0	0	2	16,7	2	16,7	6	50,0	2	16,7	3,67
5	Rajin dan tekun	0	0	4	33,3	1	8,3	7	58,3	0	0	3,25
Rerata												3,90

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat mengenai etos kerja dijelaskan bahwa terdapat beberapa pegawai mengatakan kurang setuju dengan pernyataan indikator dari etos kerja sehingga hal ini menjadi permasalahan dalam penelitian ini. Pegawai yang mengatakan kurang setuju yaitu terdapat pada indikator keempat (penyesuaian diri) dengan jumlah 2 pegawai atau 16,7% dan indikator kelima (rajin dan tekun) dengan jumlah 4 pegawai atau 33,3%. Namun secara rata-rata pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh mengatakan setuju dengan nilai rerata variabel etos kerja sebesar 3,90.

Pegawai dengan etos kerja yang kuat cenderung lebih produktif karena pegawai memiliki motivasi internal yang tinggi untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan efisien. Pegawai dengan etos kerja yang baik cenderung lebih terlibat dan berkomitmen terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Pegawai merasa memiliki bagian dalam kesuksesan instansi dan bekerja keras untuk mencapainya. Etos kerja yang seimbang dapat membantu mendorong keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan dan kebahagiaan secara keseluruhan. Etos kerja pegawai tidak hanya penting untuk kesuksesan individu, tetapi juga penting untuk keberhasilan dan pertumbuhan jangka panjang instansi.

Kinerja pegawai yang baik membantu instansi mencapai tujuan dan targetnya dengan lebih efektif dan efisien. Pegawai yang berkinerja tinggi cenderung lebih terikat dan bertahan lebih lama di instansi, yang mengurangi biaya dan gangguan yang terkait dengan pergantian pegawai. Kinerja pegawai yang baik sering kali berhubungan dengan tingkat komitmen dan keterlibatan yang tinggi terhadap organisasi, yang dapat meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan organisasi (Yuliarti, 2019).

Ketika pegawai merasa bahwa kinerja pegawai diakui dan dihargai, pegawai cenderung merasa lebih terikat dan berkomitmen terhadap organisasi. Kinerja yang baik dapat meningkatkan rasa bangga dan identifikasi pegawai terhadap organisasi tempat pegawai bekerja. Pegawai yang komited cenderung mempertahankan kinerja yang tinggi dari waktu ke waktu (Parera, 2021). Pegawai melihat diri pegawai sebagai bagian penting dari kesuksesan organisasi dan berusaha untuk terus memberikan yang terbaik. Kinerja pegawai yang konsisten

dan unggul dapat memperkuat keyakinan pegawai terhadap visi, misi, dan nilai-nilai instansi. Pegawai merasa bahwa kontribusi pegawai penting dalam mewujudkan tujuan instansi. Hasil survey awal dengan 12 pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh mengenai variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Hasil Survey Awal dengan Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh Mengenai Variabel Kinerja Pegawai

No	Item Indikator	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Prestasi kerja	0	0	4	33,3	0	0	6	50,0	2	16,7	3,50
2	Pencapaian target	0	0	0	0	0	0	6	50,0	6	50,0	4,50
3	Keterampilan	0	0	4	33,3	0	0	8	66,7	0	0	3,67
4	Kepuasan	0	0	4	33,3	0	0	8	66,7	0	0	3,33
5	Inisiatif	0	0	0	0	0	0	6	50,0	6	50,0	5,50
Rerata												3,90

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat mengenai kinerja pegawai dijelaskan bahwa terdapat beberapa pegawai mengatakan kurang setuju dengan pernyataan indikator dari kinerja pegawai sehingga hal ini menjadi permasalahan dalam penelitian ini. Pegawai yang mengatakan kurang setuju yaitu terdapat pada indikator pertama (prestasi kerja) dengan jumlah 4 pegawai atau 33,3%, kemudian indikator ketiga (keterampilan) dengan jumlah 4 pegawai atau 33,3% dan indikator keempat (kepuasan) dengan jumlah 4 pegawai atau 33,3%. Namun secara rata-rata pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh mengatakan setuju dengan nilai rerata variabel kinerja pegawai sebesar 3,90.

Selain dengan membagikan angket, penelitian juga melakukan wawancara langsung dengan 12 pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh pada tanggal 10-12 Juni 2024 bahwa fenomena yang terjadi mengenai komitmen organisasi dan etos kerja bahwa kegagalan dalam organisasi banyak yang disebabkan oleh kurang tertatanya komunikasi yang dilakukan para pelaku organisasi. Kesadaran dan perilaku pegawai sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja. Disiplin pegawai yang baik akan membantu mencapai tujuan organisasi, sedangkan disiplin pegawai yang rendah akan menghambat tercapainya tujuan organisasi. Rendahnya etos kerja membuat seorang pegawai akan merasa terbebani dengan seluruh tanggung jawab pekerjaan dan dampak menurunnya kinerja dan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh. Kinerja pegawai juga dipengaruhi hal yang berasal dari internal Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh yaitu lingkungan kerja fisik karena lingkungan kerja fisik adalah tempat sehari-hari dimana pegawai mengerjakan pekerjaannya. Meningkatnya kinerja pegawai dan semangat kerja merupakan faktor dari nyaman nya lingkungan serta komitmen organisasi yang baik. Begitu pun sebaliknya hilangnya semangat kerja dan menurunnya kinerja seorang pegawai merupakan salah satu penyebab dari etos kerja yang kurang baik atau kurang menyenangkan.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk membuat sebuah karya tulis dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Gampong Provinsi Aceh”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan tersebut di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.
2. Seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.
3. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.
4. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi memediasi etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, adapun tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis besarnya pengaruh etos kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.
2. Untuk menganalisis besarnya pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.
3. Untuk menganalisis besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.

4. Untuk menganalisis besarnya pengaruh komitmen organisasi memediasi etos kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian ini mengarah kepada aspek berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan pengetahuan dan dapat menjadi salah satu referensi dalam masalah etos kerja, kinerja pegawai dan komitmen organisasi.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan memperdalam serta memperkaya pengetahuan dan wawasan peneliti dalam mempelajari ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai saran dan masukan bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di atas dan rumusan masalah, maka ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan pengaruh etos kerja terhadap komitmen organisasi dan dampaknya pada kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Gampong Provinsi Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1. Komitmen Organisasi

2.1.1.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Purba (2019:72) pengertian komitmen organisasi adalah kerelaan untuk bekerja keras dan memberikan energi serta waktu untuk sebuah pekerjaan (job) atau aktivitas. Komitmen merupakan suatu keadaan di mana individu telah mengikat tindakannya terhadap keyakinan yang sangat mendukung kegiatan dan keterlibatannya sendiri. 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 Kreitner dan Kinicki (2020:165) komitmen organisasi adalah tingkatan dimana pegawai mampu mengenali organisasinya dan terikat pada tujuan-tujuan instansi tersebut. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan instansi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu organisasi. Menurut Yusuf dan Syarif (2018:17) komitmen organisasi adalah konstruk psikologis sebagai karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, serta berimplikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keberadaannya sebagai anggota dalam organisasi.

Komitmen organisasi 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. pegawai akan menunjukkan kesetiaan terhadap organisasinya, merasa terancam apabila organisasi atau institusinya itu menerima kecaman, dilanda permasalahan dan sebagainya. 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 (Sari, 2019:2).

Komitmen 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 (Sari, 2019:3).

Komitmen adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan instansi 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 (Husin, 2019:2).

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 (Herlambang, 2019:6).

Steers dan Porter (2020:38) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terbagi dalam tiga aspek yaitu :

1. Identifikasi
Identifikasi adalah penerimaan tujuan instansi yang dipercayai pegawai karena telah disusun demi memenuhi kebutuhan dan keinginan pribadi pegawai. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijakan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, serta adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
2. Keterlibatan
Keterlibatan adalah sejauh mana usaha pegawai untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya.
3. Loyalitas
Loyalitas adalah evaluasi terhadap komitmen dengan adanya ikatan emosional keterikatan antara organisasi dengan pegawai serta keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Empat faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, yaitu (Sopiah, 2020:163):

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 (2021:78) “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.”

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dalam Edison (2019:84) sebagai berikut :

1. Faktor Logis yaitu karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan yang strategis dan menghasilkan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
2. Faktor Lingkungan yaitu karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.
3. Faktor Harapan yaitu karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.
4. Faktor Ikatan Emosional yaitu karyawan yang merasa ada ikatan emosional yang tinggi, contohnya merasakan suasana kekeluargaan dalam

organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

2.1.1.3. Indikator Komitmen Organisasi

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 (Meilitha, 2019:4), 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 pegawai 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 diantara para anggota atau karyawan. Ada beberapa bentuk dalam komitmen karyawan, Robbins (2021:114) 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 dari bagi 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.”

Berdasarkan pada teori menurut Busro (2018:19) meliputi 3 indikator sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)
Indikator Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) meliputi kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, Loyalitas terhadap organisasi, dan Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
2. Komitmen Kontinu (*Continuance Commitment*)
Indikator Komitmen kontinu (*Continue Commitment*) meliputi memperhitungan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi dan Memperhitungan kerugian jika meninggalkan organisasi.
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)
Indikator Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) meliputi kemauan bekerja dan tanggung jawab memajukan organisasi.

2.1.2. Etos Kerja

2.1.2.1. Pengertian Etos Kerja

Etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya terdapat tekanan moral. Dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan dan perhatian terhadap nilai-nilai serta

aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi, instansi maupun perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, dan etos kerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan tempat dimana para pegawai bekerja (Slamet, 2020:91). Etos Kerja adalah keyakinan dalam melakukan tingkah laku bagi seseorang, kelompok atau institusi dalam situasi tertentu (Hosnawati, 2019:4).

Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja yang tinggi seseorang harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. (Yuliarti, 2019:101).

Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (Timbuleng, 2019:2). Etos kerja adalah pedoman manusia dalam bekerja berdasarkan norma atau aturan yang ada baik dari segi agama, budaya, ataupun kebiasaan. Etos kerja mendorong manusia untuk melakukan segala sesuatu dengan baik guna menghasilkan sebuah karya atau produk yang maksimal (Citra, 2018:26). Kesimpulan penulis bahwa etos kerja sikap, perilaku individu yang memihak sepenuhnya terhadap pekerjaan yang ia lakukan. Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral (Iswadi, 2021:80).

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. 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 sempurna mungkin (Zulham, 2019:38).

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 pegawai 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 pegawai. Makna ini menunjukkan, pemimpin bertindak sebagai cermin yang memantulkan kembali pengalaman timnya kepada tim itu sendiri (Masaong, 2018:39).

Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral” (Zulham, 2019:38). “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

pegawai yang khas. Itulah yang akan menjadi Etos kerja dan budaya (Zulham, 2019: 32).

Etos kerja merupakan bagian dari budaya organisasi. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa etos kerja dapat mempengaruhi keefektifan organisasi. “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 pegawai, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar (Zulham, 2019:39).

2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Istijanto (2020:46) etos kerja sangat berpengaruh kepada beberapa faktor berikut, yaitu :

1. Kerja keras.
Kerja yang lebih banyak menggunakan sebuah tenaga.
2. Komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan.
Berupaya untuk berkarya serta memiliki hasrat yang kuat demi bertahan dalam organisasi tersebut.
3. Kreativitas selama bekerja.
Kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru, baik yang benar-benar merupakan hal baru atau sesuatu ide baru.
4. Kerjasama serta persaingan di tempat kerja
Sebagai kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa orang dalam mencapai tujuan instansi.
5. Ketepatan waktu dalam bekerja.
Sebagai tindakan mengerjakan apa yang harus kita kerjakan dengan tepat pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.
6. Keadilan dan kedermawaan di tempat kerja.
Kondisi dimana pekerja mendapat kesempatan dan perlakuan yang sama dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.2.3. Indikator Etos Kerja

Etos kerja adalah suatu sikap atau pandangan serta cara seseorang memandang sesuatu hal secara positif dan bermakna sehingga kemudian diwujudkan dengan sebuah perilaku kerja yang maksimal. Indikator untuk mengukur etos kerja adalah sebagai berikut (Iswadi, 2021: 80);

1. Menghargai waktu
Etos kerja yang tinggi ditandai dengan sikap menghargai waktu. Dalam hal ini waktu dipandang sebagai suatu hal yang sangat bermakna sekaligus berkaitan dengan produktivitasnya.
2. Tangguh dan pantang menyerah
Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung suka bekerja keras, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan maupun dalam sebuah tekanan.
3. Keinginan untuk mandiri
Etos kerja ditandai dengan upaya individu untuk berusaha mengaktualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri tanpa menunjukkan ketergantungan pada pihak lain.
4. Penyesuaian diri
Etos kerja ditandai dengan kemampuan untuk melakukan penyesuaian diri dengan lingkungan kerja, rekan kerja maupun dengan atasan ataupun bawahan, tanpa menimbulkan permasalahan individual maupun masalah bagi lingkungannya
5. Rajin dan tekun.
Sikap rajin dan tekun ini dapat dilihat dari kinerjanya ketika menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya tanpa pantang menyerah sebelum selesai.

2.1.3. Kinerja Pegawai

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Sapran (2019:8) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan kerja, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Nasution (2019:24), kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut.

Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, pengalaman kerja, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap, perilaku serta kinerja pegawai.

Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dengan jelas *output* yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, baik segi kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja pegawai akan menunjuk pada efektivitas kerja pegawai, dimana hal ini akan menyangkut pengharapan untuk mencapai hasil yang terbaik sesuai dengan tujuan kebijakan. Menurut Sedarmayanti (2021:215-216) kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Sedangkan menurut Irawan (2018:4) kinerja atau “*performance*” adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan dibuktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi (Darmawan, 2020:7). Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan instansi. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan instansi, tetapi hal ini tidak mudah dicapai, karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja

seseorang. Menurut Yulius (2018:8) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan instansi dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan (Yanti, 2023:11)

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) pegawai, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dalam mencapai tujuan instansi yang telah ditetapkan. (Parera, 2021:4) Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Di sisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawai akan mempengaruhi kinerja. Menurut Syahrani (2018:3) Istilah kinerja (*performance*) identik dengan prestasi kerja, yang artinya sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Adapun menurut Hasibuan (2021:93) menyatakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.” Menurut Simamora (2021:416) “Pengukuran kinerja adalah merupakan suatu alat manajemen untuk bisa meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas”. Mengenai penilaian kinerja, menurut

Simamora adalah proses yang mengukur pegawai, penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan”.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu gambaran tentang diri seorang pegawai atau pegawai dengan berbagai standar tugas yang telah diberikan kepada pegawai tersebut sebagai salah satu bentuk tanggung jawab. Menurut Robbins, (2021:114), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Faktor kompetensi individual yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
2. Mutasi merupakan ketaatan seorang pegawai terhadap tugas dan fungsinya serta kemampuan untuk mentaati setiap peraturan yang telah ditetapkan
3. Sikap kerja merupakan kesiapan atau kesediaan seorang pegawai untuk bertindak dalam beban organisasinya dan sikap dalam menjaga hubungan sesama rekan kerja.

Menurut Mangkunegara (2021:67) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor Kemampuan
Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor Pengalaman kerja
Pengalaman kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situasion*) kerja. Pengalaman kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Menurut Gibson (2020:53) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai:

1. Faktor Individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor Psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, pengalaman kerja dan kepuasan kerja
3. Faktor Organisasi : pengalaman kerja, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

2.1.3.3. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai yang mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja penempatan kerja tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan (Robbins, 2021:156).

Menurut Edison (2019:195) indikator untuk mengukur kinerja pegawai terdiri dari:

- 1) Target.
Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
- 2) Kualitas.
Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
- 3) Waktu penyelesaian.
Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
- 4) Taat asas.
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Menurut Renny (2019:32) berbicara tentang penilaian kinerja memiliki esensi yang jelas karena melalui penilaian kinerja dapat diketahui aspek-aspek apa yang dapat dijadikan parameter mengenai kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa aspek dan indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kualitas, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan dan lain-lain.
3. Tepat waktu, merupakan tingkat sejauhmana kegiatan dilaksanakan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi, output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang pegawai bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
5. Kehadiran adalah sejauh mana pegawai tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan

Adapun yang menjadi indikator dari kinerja pegawai adalah (Robbins, 2021:156),

- 1) Prestasi kerja
Ketika hasil tugas orang sulit ditentukan, perusahaan dapat mengevaluasi dari perilaku (hasil kerja) pegawai tersebut yang berhubungan dengan tugas tersebut.
- 2) Target
Pencapaian target menjadi faktor yang tepat untuk dievaluasi, dari hasil pencapaian target dapat dilihat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan beban pekerjaannya.
- 3) Keterampilan
Meliputi sekumpulan kemampuan yang bersifat teknis, antar pribadi atau berorientasi bisnis.
- 4) Kepuasan
Merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan pegawai
- 5) Inisiatif
Merupakan semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

2.2. Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian terdahulu yaitu Bewa et al. (2024) dengan judul Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan KSP CU Serviam Cabang Penfui. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan KSP CU Serviam Cabang Penfui, dan variabel

kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan KSP CU Serviam Cabang Penfui. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasional pada karyawan KSP CU Serviam Cabang Penfui.

Penelitian selanjutnya Anggainsi (2023) dengan judul Etos Kerja Islami Dampaknya terhadap Komitmen Organisasi. Studi ini menunjukkan bahwa Etos Kerja Islami mempengaruhi Komitmen Organisasi. Etos Kerja Islami mencakup keyakinan dan praktik yang melandasi aksi kerja seseorang, dan di dalam konteks organisasi, hal ini dapat meningkatkan komitmen karyawan pada perusahaan.

Penelitian dari Nugroho (2022) dengan judul Pengaruh Etos Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Kredit Di PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif secara simultan namun tidak signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai R Square sebesar 0,568. Ini menunjukkan bahwa etos kerja dan komitmen organisasi dalam tingkat pengaruh moderate (sedang).

Hardi et al. (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.

Pranata & Abadi (2018) dengan judul Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan. 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.

Sedangkan dalam penelitian akhir ini menggunakan tiga variabel yaitu kinerja pegawai sebagai variabel memediasi, etos kerja sebagai variabel independen dan komitmen organisasi sebagai variabel dependen. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif atau asosiatif. Untuk mengetahui persamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2. 1**Hasil-Hasil Deskripsi Penelitian Sebelumnya**

No.	Judul dan Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan KSP CU Serviam Cabang Penfui. (Bewa et al., 2023)	Penelitian asosiatif	Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan KSP CU Serviam Cabang Penfui. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasional pada karyawan KSP CU Serviam Cabang Penfui.	- Variabel etos kerja, dan komitmen organisasi - Metode analisis data - Teknik pengumpulan data	- Variabel kompensasi - Lokasi penelitian - Populasi dan sampel
2.	Etos Kerja Islami Dampaknya terhadap Komitmen Organisasi (Anggraini, 2023)	Penelitian asosiatif	Studi ini menunjukkan bahwa Etos Kerja Islami mempengaruhi Komitmen Organisasi. Etos Kerja Islami mencakup keyakinan dan praktik yang melandasi aksi kerja seseorang, dan di dalam konteks organisasi, hal ini dapat meningkatkan komitmen karyawan pada perusahaan.	- Variabel etos kerja dan komitmen organisasi - Metode analisis data - Teknik pengumpulan data	- Lokasi penelitian - Populasi dan sampel
3	Pengaruh Etos Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Kredit Di PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru (Nugroho, 2022)	Penelitian asosiatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif secara simultan namun tidak signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai R Square sebesar 0,568. Ini menunjukkan bahwa etos kerja dan komitmen organisasi dalam tingkat pengaruh moderate (sedang).	- Variabel etos kerja, kinerja karyawan dan komitmen organisasi - Lokasi penelitian - Populasi dan sampel	- Teknik pengumpulan data - Teknik analisis data

No.	Judul dan Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	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 (Hardi et al., 2020)	Penelitian asosiatif	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 komitmen organisasi dan etos kerja serta kinerja karyawan – Lokasi penelitian – Populasi dan sampel	– Variabel kepemimpinan dan budaya organisasi – Teknik pengumpulan data – Teknik analisis data
5	Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan (Pranata, 2018)	Penelitian asosiatif	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.	– Variabel komitmen organisasi dan etos kerja serta kinerja karyawan – Lokasi penelitian – Populasi dan sampel	– Variabel hubungan kerja – Teknik pengumpulan data – Teknik analisis data

2.3. Kerangka Penelitian

2.3.1 Hubungan Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Etos Kerja merupakan sikap, nilai, dan keyakinan yang dimiliki pegawai terkait dengan pekerjaannya. Ini mencakup aspek seperti disiplin, tanggung jawab,

ketekunan, dan dedikasi. Komitmen Organisasi merupakan tingkat kesetiaan dan keterlibatan pegawai terhadap organisasi tempat pegawai bekerja. Ini bisa diukur melalui keinginan pegawai untuk tetap bekerja di organisasi, kepercayaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, serta keterlibatan aktif dalam aktivitas organisasi (Nugroho, 2022).

Pegawai dengan etos kerja tinggi cenderung lebih termotivasi dan produktif. Hal ini bisa meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi karena pegawai merasa pekerjaan pegawai memiliki arti dan memberikan kontribusi yang signifikan. Etos kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan harmonis. Ketika pegawai merasa dihargai dan lingkungan kerja mendukung, pegawai cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi. Etos kerja pegawai dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang saling mempengaruhi. Etos kerja yang kuat biasanya berkontribusi pada komitmen organisasi yang lebih tinggi, dan sebaliknya, organisasi yang berhasil membangun komitmen tinggi di antara pegawainya cenderung melihat peningkatan dalam etos kerja (Nugroho, 2022).

2.3.2 Hubungan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

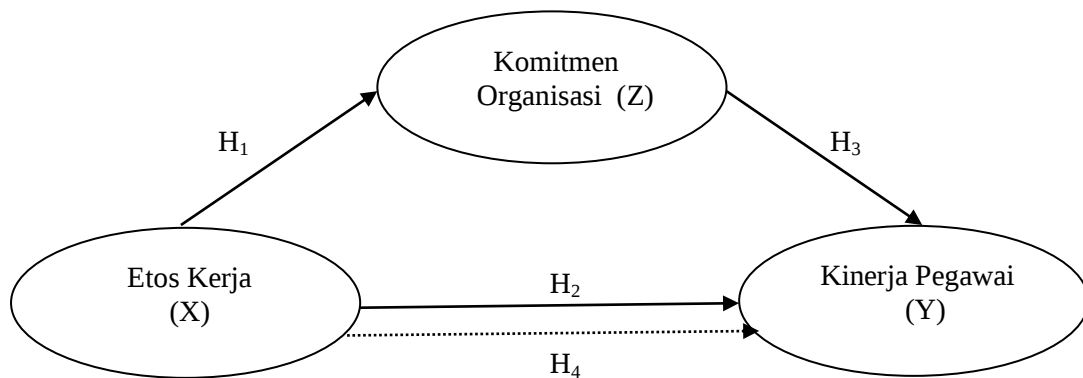
Pegawai dengan etos kerja tinggi cenderung lebih termotivasi dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Motivasi ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Etos kerja yang kuat mencakup rasa tanggung jawab yang tinggi dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas. Pegawai yang bertanggung jawab dan tekun biasanya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan dengan hasil yang memuaskan. Organisasi yang memberikan penghargaan dan

pengakuan atas etos kerja pegawai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Pegawai yang merasa dihargai cenderung bekerja lebih keras dan lebih baik. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat memupuk etos kerja yang baik. Pegawai yang merasa nyaman dan didukung oleh rekan kerja dan manajemen cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik (Nugroho, 2022).

2.3.3 Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi yang tinggi sering kali berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Pegawai yang merasa puas dengan komitmen organisasi cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi sehingga berdampak pada kinerja pegawai. Pegawai merasa dihargai dan diakui atas kontribusi pegawai, yang memperkuat komitmen pegawai. Ketika pegawai menunjukkan kinerja yang baik, pegawai biasanya mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari manajemen. Pengakuan ini meningkatkan rasa memiliki dan keterikatan pegawai terhadap organisasi, meningkatkan komitmen pegawai. Kinerja pegawai dan komitmen organisasi saling mempengaruhi dan memperkuat satu sama lain. Kinerja yang baik dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi, sementara komitmen yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras dan lebih baik. Organisasi yang berfokus pada pengembangan kinerja pegawai dan meningkatkan komitmen pegawai akan melihat peningkatan dalam produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi pegawai (Hardi et al., 2020)..

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2 1 Kerangka Penelitian

Sumber: Berdasarkan Penelitian sebelumnya (Hardi et al., 2020) dan dikembangkan oleh peneliti (2024)

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Etos kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.
- H2 : Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.
- H3 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.
- H4 : Komitmen organisasi memediasi pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh yang beralamat di Jln. Tgk. Syech Mudawali No. E-19 Kampung Baru Kec. Baiturrahman Kota Banda Aceh.. Yang menjadi objek penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.

3.1.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:8) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian kuantitatif deskriptif dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

3.1.3. Horizon Waktu

Penelitian deskriptif yang digunakan berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *on shot study*. Menurut Arikunto (2019:124) *one shot study* merupakan desain penelitian dimana peneliti hanya melakukan satu kali *treatment*

yang diperkirakan sudah mempunyai pengaruh untuk kemudian diadakan *post-test*. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Mei 2024 sampai dengan selesai.

Horizon waktu dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3. 1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	April 2024	Mei-Juni 2024	Juli 2024	Agustus 2024
Pengajuan Judul Proposal				
Penyusunan Proposal				
Seminar Proposal				
Penyusunan Skripsi				
Ujian Sidang				

Sumber: Data diolah, 2024

3.1.4. Unit Analisis

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sampel, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan subjek yang dikenakan dalam penelitian. Sugiyono (2020:80-81) mengemukakan bahwa: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh yaitu sebanyak 97 orang yang terdiri dari 59 ASN dan 38 kontrak. Guna mendapatkan hasil yang presisi maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini pegawai yang berstatus ASN/PNS yang berjumlah 59 pegawai. dengan demikian sampel penelitian ini berjumlah 59 responden. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2019:134) yang mengatakan jika anggota populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Dengan demikian teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2020:62) istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 59 pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Menurut Sugiyono (2020:139) "sumber data yang digunakan antara lain:

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner).

Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.

- 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”.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Studi pustaka, dimaksudkan untuk mendapatkan kajian dasar teoritis yang relevan dengan masalah yang diteliti.
2. Kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan dengan format tertentu dan berbagai pilihan didalamnya untuk dijawab oleh responden.

3.4. Definisi Operasionalisasi Variabel

Berikut ini dikemukakan operasional masing-masing variabel dari variabel etos kerja, kinerja pegawai dan komitmen organisasi. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 3. 2
Operasional dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Kuis
Mediasi Variabel						
1.	Komitmen Organisasi (Y)	suatu dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (Meilita, 2019:3).	1. Keterlibatan moral 2. Keterlibatan Kalkulatif 3. Keterlibatan alternative 4. Bertanggung jawab 5. Konsisten (Meilita, 2019:3).	1-5	Likert	A1-A5
Independen Variabel						
2.	Etos Kerja (X)	Seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral (Iswadi, 2021:80)	1 Menghargai waktu 2 Tangguh dan pantang menyerah 3 Keinginan untuk mandiri 4 Penyesuaian diri 5 Rajin dan tekun. (Iswadi, 2021:80)	1-5	Likert	B1-B5
Dependen Variabel						
3.	Kinerja Pegawai (Z)	Kinerja pegawai yang mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. (Robbins, 2021:156)	1. Prestasi kerja 2. Pencapaian target 3. Keterampilan 4. Kepuasan 5. Inisiatif (Robbins, 2021:156)	1-5	Likert	C1-C5

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert dari satu sampai lima instrumen penelitian merupakan alat ukur untuk mengukur variabel yang diteliti. Jumlah instrumen tergantung pada jumlah variabel. Setiap instrumen akan mempunyai skala. Untuk dapat mengkuantitatifkan data yang diperoleh dari daftar pertanyaan (*kuesioner*) yang telah dijawab oleh

para responden. Sementara itu butir-butir pertanyaan kuesioner dibuat dalam bentuk pilihan ganda, di mana setiap butir pertanyaan terdiri dari lima alternatif jawaban. Kemudian data jawaban para responden diberi skor dengan menggunakan sistem *Skala Likert*. Dalam hal ini ada lima klasifikasi jawaban yang diberikan dengan kemungkinan pemberian skor sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Skala Pengukuran Kuisisioner

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

Sumber: Arikunto (2019:45)

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Pada penelitian ini, kuesioner diisi oleh responden yang mewakili dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh. Terlebih dahulu dikonsultasikan kepada responden sebelum kuesioner disebarkan untuk mengetahui apakah kalimat-kalimat dalam kuesioner cukup dimengerti.

3.5. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui hubungan antar variabel dapat digunakan sobel test yang merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan software SPSS versi 22. Analisis jalur merupakan suatu metode yang digunakan untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung dari suatu variabel yang dihipotesiskan sebagai

penyebab terhadap variabel yang diperlakukan sebagai akibat. Koefisien jalur diperoleh dari koefisien regresi yang telah dibakukan atau disebut *Standardized coefficients*.

Persamaan matematis untuk diagram jalur substruktur 1 adalah:

$$Z = \rho_{zx} X + e_1$$

$$Y = \rho_{zx} X + \rho_{yz} Z + e_2$$

dimana: Y = Kinerja pegawai
 Z = Komitmen organisasi
 X = etos kerja
 ρ = Koefisien jalur
 e_1, e_2 = *Structural error*

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 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 (2020:267) “Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai alphanya lebih besar dari 0,60.”

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 (2020:172) adalah “Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu”.

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

2.6.3.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2020:63) pengujian normalitas ini dilakukan untuk mengetahui distribusi normal terhadap masing-masing variabel indenpenden, dependen atau kedua variabel. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Data dikatakan berdistribusi normal apabila *probabilitas Kolmogorov Smirnov* $Z > 0,05$.

2.6.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2020:63) menjelaskan model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel indenpenden. Apabila variabel indenpenden memiliki angka VIF (*Variance Inflating Factor*) lebih kecil dari 10, dan nilai torelansi lebih besar dari 0,10 maka dapat dikatakan tidak memiliki Multikolinearitas atau sebaliknya.

2.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2020:63) model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. 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. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji F dan Uji t adalah sebagai berikut;

3.7.1. Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan variable bebas secara individual terhadap variable terikat yaitu pengaruh X terhadap Y, dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{tabel} \geq t_{hitung}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

Kriteria pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada Tabel 3.4.

Tabel 3.4
Ketentuan Pengujian Hipotesis

No	Kriteria	Hipotesis
H ₁	$\beta_1 = 0$	Etos kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh
	$\beta_1 \neq 0$	Etos kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh
H ₂	$\beta_2 = 0$	Etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh
	$\beta_2 \neq 0$	Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh
H ₃	$B_3 = 0$	Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh
	$B_3 \neq 0$	Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh

3.7.2. Uji Secara Simultan (Uji-F)

Untuk menguji hasil regresi terhadap hipotesis secara keseluruhan dilakukan uji statistik F, pengujian ini dilakukan pada tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 5\%$) dengan perumusan hipotesis sebagai berikut, (Umar, 2020). Adapun formulasi hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{tabel} \geq F_{hitung}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

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

Tabel 3.5
Ketentuan Pengujian Hipotesis

No	Kriteria	Hipotesis
H ₄	$\beta_1 \cdot \beta_2 = 0$	Komitmen organisasi tidak berpengaruh dalam memediasi etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.
	$\beta_1 \cdot \beta_2 \neq 0$	Komitmen organisasi berpengaruh dalam memediasi etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.

3.7.3. Uji Sobel Test

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh uji sobel (sobel test). Menurut Ghozali (2020:251) uji sobel digunakan untuk menguji apakah pengaruh variable mediasi yang dihasilkan pada analisis jalur nanti akan signifikan atau tidak. Sobel test sendiri menghendaki asumsi nilai koefisien mediasi berdistribusi normal. Sobel test digunakan untuk menguji apakah pengaruh variable mediasi yang dihasilkan nanti akan signifikan atau tidak.

$$Sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

Keterangan :

Sab : Standard error pngaruh mediasi

a : Jalur X ke Z

b : Jalur Z ke Y

sa : Standard error koefisien a

sb : Standard error koefisien b

Kemudian untuk menguji signifikan, maka dapat menghitung nilai t dari hasil Sab dan koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Apabila t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh adalah perangkat daerah sebagai unsur pendukung Pemerintah Aceh di bidang pemberdayaan masyarakat yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur Aceh melalui Sekretaris Daerah yang dibentuk dengan Qanun Aceh Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Aceh serta Peraturan Gubernur Aceh Nomor 117 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh beralamat di Jalan, Tgk. Syech Mudawali No. E-19 Banda Aceh.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan dan pembangunan di bidang Pemerintahan, Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Mukim dan Gampong serta Tugas Pembantuan lainnya. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud tersebut, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan di bidang Pemerintahan, Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Mukim dan Gampong;
2. Pelaksanaan kebijakan di bidang Pemberdayaan Masyarakat, Pembangunan dan Pemerintahan Mukim dan Gampong;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang Pemberdayaan Masyarakat, Pembangunan dan Pemerintahan Mukim dan Gampong;

4. Pelaksanaan administrasi dinas bidang Pemberdayaan Masyarakat, Pembangunan dan Pemerintahan Mukim dan Gampong; dan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

Guna mendukung peningkatan kapasitas pemerintahan, kelembagaan dan Masyarakat Gampong, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh memiliki Unit Pelaksana Teknis Badan sebagaimana diatur dalam Peraturan Gubernur Nangroe Aceh Darussalam Nomor 36 Tahun 2009 tentang Tugas Pokok Balai Pelatihan Masyarakat dan Pemerintahan Gampong yaitu untuk melaksanakan sebagian tugas kegiatan teknis operasional dan atau kegiatan teknis penyiapan di bidang pelatihan pemberdayaan masyarakat dan gampong. Balai Pelatihan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Gampong mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Penyusunan program dan penganggaran di bidang pelatihan pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan gampong
2. Pelaksanaan urusan kewirausahaan dan kerumahtanggaan
3. Pelaksanaan persiapan pelatihan pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan gampong
4. Pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan gampong
5. Pelaksanaan pengelolaan sarana dan prasarana balai
6. Penyiapan data dan informasi di bidang pelatihan pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan gampong

7. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan.

4.2. Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian.

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Umur		
	a. 20-25 Tahun	1	1,7
	b. 26-31 Tahun	6	10,2
	c. 32-37 Tahun	8	13,6
	d. 38-43 Tahun	7	11,9
	e. 44-49 Tahun	23	39,0
	f. >50 Tahun	14	23,7
Total		59	100,0
2	Jenis kelamin		
	a. Pria	34	57,6
	b. Wanita	25	42,4
Total		59	100,0
3	Pendidikan Terakhir		
	a. SLTA	10	16,9
	b. Diploma	2	3,4
	c. Sarjana	30	50,8
	d. Pasca Sarjana	17	28,8
Total		59	100,0
4	Masa Kerja		
	a. < 5 Tahun	4	6,8
	b. 5-10 Tahun	6	10,2
	c. 11-15 Tahun	14	23,7
	d. 16-20 Tahun	18	30,5
	e. > 20 Tahun	17	28,8
Total		59	100,0

Sumber: Data diolah, 2024

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia dibawah 25 tahun yaitu sebanyak 1 responden atau 1,7%, yang berusia antara 26 sampai dengan 31 tahun yaitu sebanyak 6 responden atau 10,2%, yang berusia antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 8 responden atau 13,6%, yang berusia antara 38 sampai dengan 43 tahun yaitu sebanyak 7 responden atau 11,9%, yang berusia antara 44 sampai dengan 49 tahun sebanyak 23 responden atau 39,0% dan yang berusia di atas 50 tahun sebanyak 14 responden atau 23,7%

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 34 responden atau 57,6% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 25 responden atau 42,4%. Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 10 responden atau 16,9%, yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 2 responden atau 3,4%, yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 30 responden atau 50,8% dan yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 17 responden atau 28,8%.

Berdasarkan karakteristik responden masa kerja dapat dijelaskan bahwa sebanyak 4 responden atau 6,8% sudah bekerja dibawah 5 tahun, sebanyak 6 responden atau 10,2% dengan masa kerja antara 5 sampai 10 tahun, sebanyak 14 responden atau 23,7% sudah bekerja antara 11 sampai 15 tahun, sebanyak 18 responden atau 30,5% dengan masa kerja antara 15 sampai 20 tahun dan sebanyak 17 responden atau 28,8% dengan masa kerja di atas 20 tahun.

4.3. Hasil Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel etos kerja (X) dan variabel komitmen organisasi (Z), juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, kinerja pegawai.

4.3.1. Variabel Kinerja pegawai

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya memiliki prestasi kerja yang baik	0	0	0	0	11	18,6	36	61,0	12	20,3	4,02
2	Saya dapat melakukan pencapaian target pekerjaan saya dengan tepat waktu	0	0	6	10,2	9	15,3	26	44,1	18	30,5	3,95
3	Saya memiliki keterampilan sesuai dengan bidang kerja saya	0	0	7	11,9	6	10,2	38	64,4	8	13,6	3,80
4	Saya mendapatkan kepuasan kerja karena di kantor ini	0	0	3	5,1	9	15,3	25	42,4	22	37,3	4,12
5	Saya memiliki inisiatif untuk bekerja tanpa adanya paksaan dari pihak lainnya	0	0	1	1,7	7	11,9	34	57,6	17	28,8	4,14
Rerata												4,00

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa saya memiliki prestasi kerja yang baik diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,02. Saya dapat

melakukan pencapaian target pekerjaan saya dengan tepat waktu diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,95. Saya memiliki keterampilan sesuai dengan bidang kerja saya diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,80. Saya mendapatkan kepuasan kerja karena di kantor ini diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,12. Saya memiliki inisiatif untuk bekerja tanpa adanya paksaan dari pihak lainnya diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,14 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata variabel kinerja pegawai sebesar 4,00 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang ada pada kuisioner karena skala likert pada satuan angka 4.

4.3.2. Variabel Etos Kerja

Penjelasan responden tentang variabel etos kerja dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Etos Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya dapat menghargai waktu kerja saya dengan berusaha menyelesaikan tugas dengan baik	4	6,8	2	3,4	11	18,6	28	47,5	14	23,7	3,78
2	Saya suka mengerjakan pekerjaan walaupun banyak tantangan dan pantang menyerah	5	8,5	3	5,1	12	20,3	31	52,5	8	13,6	3,58
3	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa mengharapkan bantuan dari rekan kerja	2	3,4	5	8,5	10	16,9	31	52,5	11	18,6	3,75

Lanjutan Tabel 4. 4

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
4	Saya dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja	2	2	3	5,1	11	18,6	33	55,9	10	16,9	3,78
5	Saya tetap rajin bekerja walaupun kondisi lingkungan kerja tidak stabil	4	6,8	2	3,4	11	18,6	28	47,5	14	23,7	3,78
Rerata												3,73

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat dijelaskan bahwa saya dapat menghargai waktu kerja saya dengan berusaha menyelesaikan tugas dengan baik diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,78. Saya suka mengerjakan pekerjaan walaupun banyak tantangan dan pantang menyerah diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,58. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa mengharapkan bantuan dari rekan kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,75. Saya dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,78. Saya tetap rajin bekerja walaupun kondisi lingkungan kerja tidak stabil diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,78 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata variabel etos kerja sebesar 3,73 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang ada pada kuisioner karena skala likert pada satuan angka 4.

4.3.3. Variabel Komitmen Organisasi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai komitmen organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Keterlibatan moral saya dalam bekerja dapat meningkatkan semangat kerja	0	0	1	1,7	7	11,9	31	52,5	20	33,9	4,19
2	Saya saling membantu dengan rekan kerja dalam menjalankan tugas dalam satu jabatan	0	0	2	3,4	9	15,3	36	61,0	12	20,3	3,98
3	Saya akan menghabiskan sisa karir bersama organisasi ini dalam menyelesaikan tugas	0	0	2	3,4	11	18,6	36	61,0	10	16,9	3,92
4	Saya selalu berusaha bertanggung jawab sekuat tenaga demi organisasi	0	0	3	5,1	12	20,3	37	39,7	7	11,9	3,81
5	Saya tetap konsisten dengan pekerjaan saya saat ini	0	0	2	3,4	9	15,3	36	61,0	12	20,3	3,98
Rerata												3,98

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat dijelaskan bahwa keterlibatan moral saya dalam bekerja dapat meningkatkan semangat kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,19. Saya saling membantu dengan rekan kerja dalam menjalankan tugas dalam satu jabatan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,98. Saya akan menghabiskan sisa karir bersama organisasi ini dalam menyelesaikan tugas diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,92. Saya selalu berusaha bertanggung jawab sekuat tenaga demi organisasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,81. Saya tetap konsisten dengan pekerjaan saya saat ini diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,98 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata variabel

komitmen organisasi sebesar 3,98 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang ada pada kuisioner karena skala likert pada satuan angka 4.

4.4. Pengujian Data

4.4.1. 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 version 22. Untuk mengetahui hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4. 6
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai kritis 5 % (N=59)	Ket
1	Pernyataan 1	Kinerja Pegawai (Y)	0,412	0,266	Valid
2	Pernyataan 2		0,382	0,266	Valid
3	Pernyataan 3		0,765	0,266	Valid
4	Pernyataan 4		0,699	0,266	Valid
5	Pernyataan 5		0,623	0,266	Valid
6	Pernyataan 1	Etos Kerja (X)	0,841	0,266	Valid
7	Pernyataan 2		0,760	0,266	Valid
8	Pernyataan 3		0,656	0,266	Valid
9	Pernyataan 4		0,655	0,266	Valid
10	Pernyataan 5		0,841	0,266	Valid
11	Pernyataan 1	Komitmen Organisasi (Z)	0,600	0,266	Valid
12	Pernyataan 2		0,783	0,266	Valid
13	Pernyataan 3		0,649	0,266	Valid
14	Pernyataan 4		0,386	0,266	Valid
15	Pernyataan 5		0,783	0,266	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai

koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,266 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.4.2. 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 versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik”. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Minimal Keandalan	Nilai Alpha	Keandalan
1.	Kinerja pegawai (Y)	0,60	0,785	Handal
2.	Etos kerja (X)	0,60	0,899	Handal
5.	Komitmen organisasi (Z)	0,60	0,834	Handal

Sumber : data diolah 2024

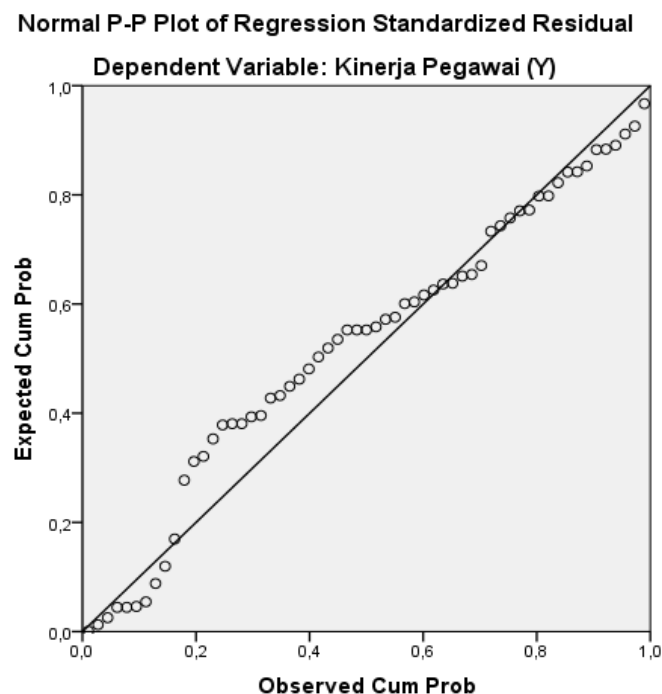
Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai cronbach alpa reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima dan reliabilitas dengan cronbach alpha 0,8 atau diatasnya adalah baik (Malhotra, 2016:268)”.

Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja pegawai, Etos kerja, Komitmen organisasi adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.4.3. Pengujian Asumsi Klasik

4.4.3.1. 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 diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:



Gambar 4. 1
Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas 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 keputusan pembelian berdasarkan masukan variabel independent.

4.4.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah 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). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.7:

Tabel 4. 8
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Etos kerja	0,913	1,095	Non Multikolinieritas
Komitmen organisasi	0,913	1,095	Non Multikolinieritas

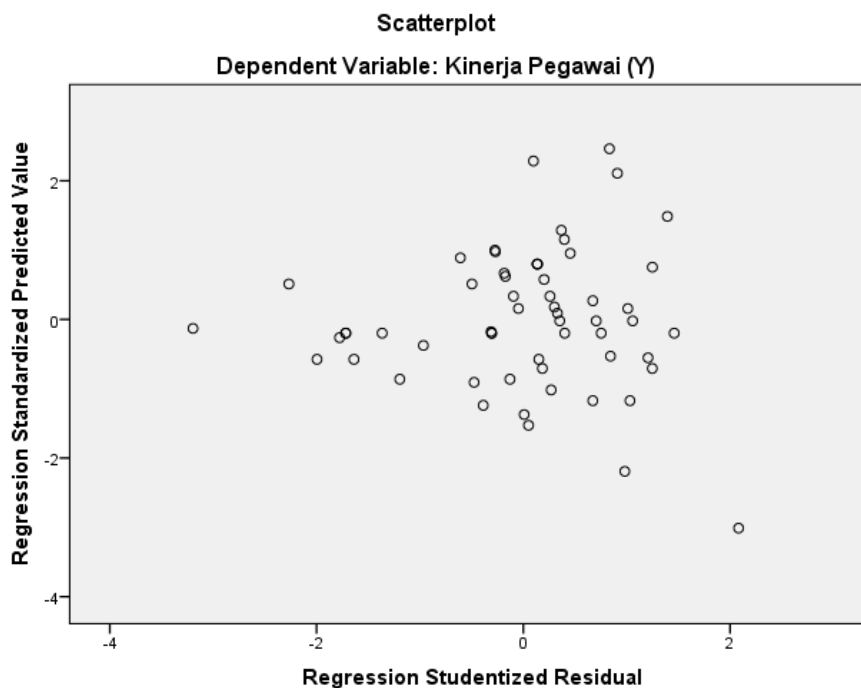
Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.7 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independent (Malhotra, 2016:268)”. Hasil

perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.4.3.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain.. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:



Gambar 4. 2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (Malhotra, 2016:268)”.

4.5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Pembahasan

Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap komitmen organisasi dengan kinerja pegawai Sebagai Variabel Mediasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh, dilakukan analisis regresi untuk mengetahui hubungan linear antar variabel. Analisis regresi menggunakan 3 variabel yaitu etos kerja (X), kinerja pegawai (Y) dengan komitmen organisasi (Z) sebagai variabel mediasi. Satu variabel akan mempengaruhi variabel lainnya sebagai jalur hubungan antar variabel. Pengaruh antar variabel dari output SPSS dapat dilihat pada beberapa tabel berikut :

Tabel 4. 9

Hasil Analisis Regresi Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	4,328	0,340		12,738	0,000
Etos kerja	0,287	0,042	0,429	6,861	0,000
Koefisien korelasi [R]	0,429				
R Square	0,317				
F Hitung	6,861				
Sig	0,000				

Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

garis Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yx} X + e_1$$

$$Y = 0,429X$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta pengaruh etos kerja sebesar = 0,429 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada etos kerja maka akan dapat meningkatkan pula kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh sebesar 0,429. Dengan demikian, jika etos kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh akan meningkat pula.
2. Koefisien korelasi $R = 0,429$ menjelaskan terdapat hubungan positif antara etos kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh dengan keeratan 42,9%. Hubungan tersebut tergolong cukup kuat.
3. Koefisien determinasi $R^2 = 0,317$ menjelaskan peran variabel etos kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh 31,7%, artinya terdapat nilai residu 68,3% dari variabel lainnya relatif lebih tinggi, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

Hasil Analisis Regresi pengaruh etos kerja terhadap komitmen organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4. 10
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	3,276	0,864		3,791	0,000
Etos kerja	0,488	0,039	0,595	12,512	0,000
Koefisien korelasi [R]	0,595				
R Square	0,387				
F Hitung	12,633				
Sig	0,000				

Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Z = \rho_{zx} X + e_2$$

$$Z = 0,595X$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta pengaruh etos kerja sebesar = 0,595 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada etos kerja maka akan dapat meningkatkan pula komitmen organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh sebesar 0,595. Dengan demikian, jika etos kerja ditingkatkan maka komitmen organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh akan menurun pula.
2. Koefisien korelasi R = 0,595 menjelaskan terdapat hubungan positif antara etos kerja (X) terhadap komitmen organisasi (Z) dengan keeratan 59,5%. Hubungan tersebut tergolong cukup kuat.

3. Koefisien determinasi $R^2 = 0,387$ menjelaskan peran variabel etos kerja dalam meningkatkan komitmen organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh 38,7%, artinya terdapat nilai residu 61,3% dari variabel lainnya relatif lebih rendah, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan komitmen organisasi. Hasil Analisis regresi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4. 11
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Komitmen organisasi
Terhadap Kinerja pegawai

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	3,251	0,594		5,845	0,000
Komitmen organisasi	0,372	0,037	0,478	10,066	0,000
Koefisien korelasi [R]	0,478				
R Square	0,332				
F Hitung	10,066				
Sig	0,000				

Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yz} Z + e_3$$

$$Y = 0,478Z$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta pengaruh komitmen organisasi sebesar = 0,478 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada komitmen organisasi maka akan dapat meningkatkan pula kinerja pegawai pada

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh sebesar 0,478. Dengan demikian, jika komitmen organisasi ditingkatkan maka kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh akan meningkat pula.

2. Koefisien korelasi $R = 0,478$ menjelaskan terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi (Y) terhadap kinerja pegawai (Z) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh dengan keeratan 47,8%. Hubungan tersebut tergolong cukup kuat.
3. Koefisien determinasi $R^2 = 0,332$ menjelaskan peran variabel komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh 33,2%, artinya terdapat nilai residu 66,8% dari variabel lainnya relatif lebih tinggi, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

Tabel 4. 12
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Etos Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	1,571	0,546		2,876	0,000
Komitmen organisasi (Z)	-0,037	0,209	-0,028	-0,175	0,862
Etos kerja (X)	0,630	0,170	0,595	3,702	0,000
Koefisien korelasi	0,560				
Adjusted R Square	0,334				
F Hitung	9,677				
Sig	0,000				

Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{zx} X + \rho_{yz} Z + e_4$$

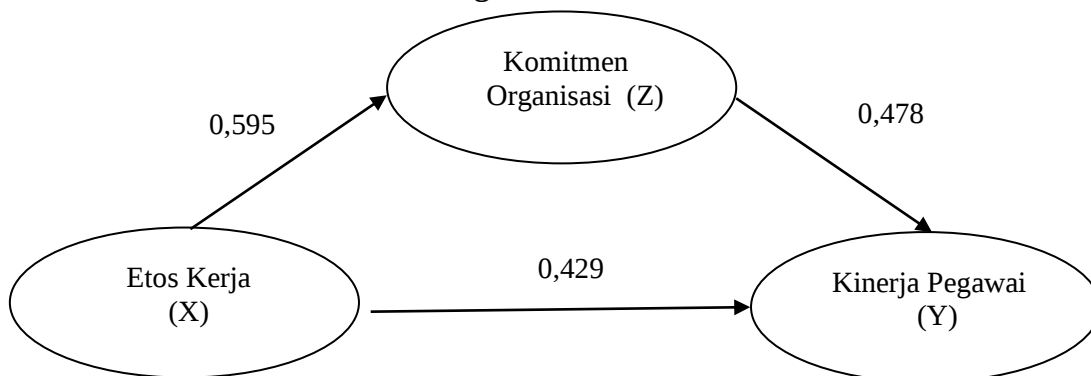
$$Y = -0,175X + 0,595Z$$

Persamaan diatas menjelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien Regresi beta pengaruh komitmen organisasi sebesar = -0,175 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada komitmen organisasi maka akan dapat meningkatkan pula kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh sebesar -0,175. Maka, dengan meningkatnya komitmen organisasi akan menurunkan pula kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.
2. Koefisien Regresi beta pengaruh etos kerja sebesar = 0,595 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada etos kerja maka akan dapat meningkatkan pula etos kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh sebesar 0,595. Maka, dengan meningkatnya komitmen organisasi akan meningkatkan pula kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.
3. Koefisien Korelasi $R = 0,560$ menjelaskan hubungan positif etos kerja dan komitmen organisasi (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh, dengan keeratan hubungan 56%. Hubungan tersebut dinyatakan cukup kuat.
4. Koefisien Determinasi (Adjusted R^2) = 0,334 peran variabel etos kerja (X) bersama-sama dengan variabel komitmen organisasi (Z) dalam meningkatkan

kinerja pegawai (Y) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh sebesar 33,4%. Sedangkan sisanya sebesar 66,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

gambar 4. 13



4.6. Hasil Uji Mediasi

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Sebagai contoh pengaruh A terhadap B melalui M. Dalam hal ini variabel M merupakan mediator hubungan dari A ke B. Untuk menguji seberapa besar peran variabel M memediasi pengaruh A terhadap B digunakan uji sobel test. Dimana sobel test menggunakan uji z dengan rumus sebagai berikut

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 S_a^2) + (a^2 S_b^2)}}$$

Dimana :

- a = Koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi
- b = Koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen
- S_a = *Standard error of estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi
- S_b = *Standard error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Pengaruh Mediasi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,276	,864		3,791	,000
Etos Kerja (X)	,488	,039	,595	12,512	,000

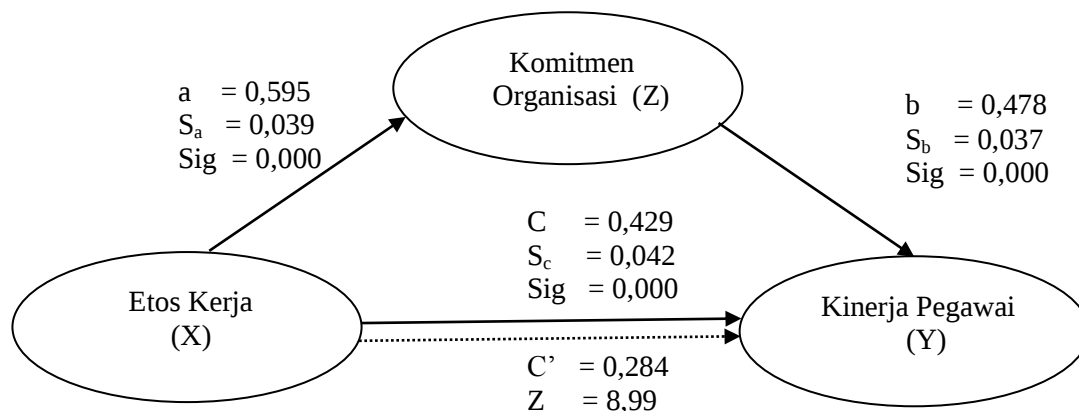
A. Dependent Variable: Komitmen organisasi (Z)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,571	,546		2,876	,005
Komitmen Organisasi (Z)	-,037	,209	-,028	-,175	,862
Etos Kerja (X)	,630	,159	,595	3,592	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Dari tabel hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi etos kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,595 dengan standar eror 0,039. Kemudian untuk komitmen organisasi mendapatkan nilai -0,037 dengan standar eror 0,209 dan nilai signifikan 0,000. Sehingga etos kerja signifikan berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi demikian juga komitmen organisasi signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan beberapa model persamaan regresi tersebut, maka dapat dibentuk diagram model persamaan jalur yang menjelaskan hubungan langsung maupun tidak langsung.

Gambar 4. 3
Model Persamaan Jalur



Model di atas merupakan model yang terbentuk dari hasil regresi pertama dan kedua sehingga membentuk model analisis jalur (*path analysis*) dengan variabel komitmen organisasi sebagai mediatornya. Nilai z dari sobel test tidak dapat dihasilkan langsung dari regresi tetapi dengan perhitungan secara manual dengan rumus sobel test.

Berikut hasil dari analisis jalur berdasarkan hasil regresi dua tahap sebelumnya juga hasil dari sobel test untuk menguji apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, atas dengan kata lain, untuk menguji apakah komitmen organisasi memang berperan sebagai variabel mediasi. Melalui model persamaan jalur tersebut maka akan menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung, yang dapat dijelaskan pada tabel berikut:

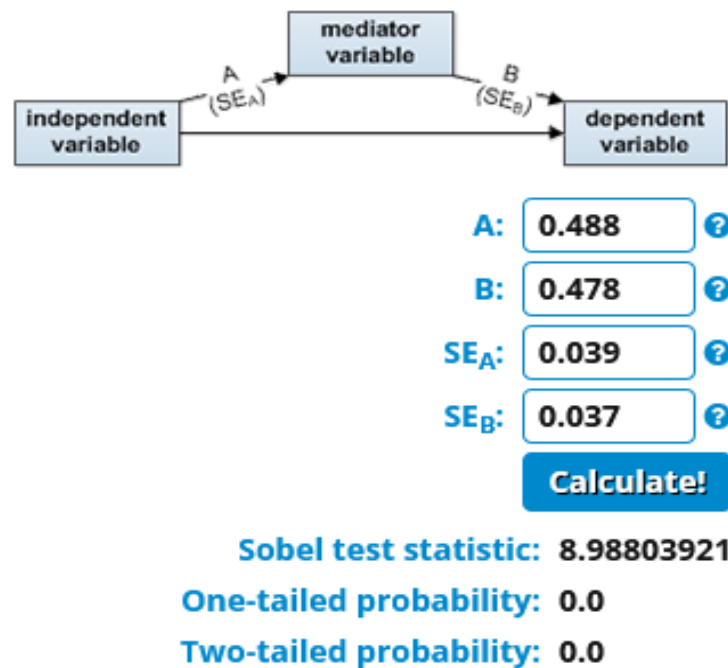
Tabel 4. 15
Hasil Analisis Jalur dan Sobel Test

No	Pengaruh Antar variabel	Model	Beta	Sig
	Pengaruh langsung			
1	Pengaruh etos kerja terhadap kinerja	X-Y	0,429	0,000

No	Pengaruh Antar variabel	Model	Beta	Sig
	Pengaruh langsung			
	pegawai (ρ_1)			
2	Pengaruh etos kerja terhadap komitmen organisasi (ρ_2)	X-Z	0,595	0,000
3	Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai (ρ_3)	Z-Y	0,478	0,000
	Pengaruh tidak langsung			
4	Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi	(X-Z) x (Z-Y)	0,284	0,000
Total Pengaruh $\rho_1 + (\rho_2 \times \rho_3)$			0,713	0,000
Sobel Test			8,98803921	0,000
Z-Score $\alpha = 0,05$			1,96	0,05

Hasil uji dari pengaruh langsung dan tidak langsung dengan menggunakan Sobel Test Online dapat dilihat pada Gambar 4.4:

Gambar 4. 4
Hasil uji screenshot sobel test online



Sumber: <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31> (2024)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pengaruh langsung etos kerja terhadap kinerja pegawai 0,429 lebih kecil dari tidak langsung etos kerja terhadap komitmen organisasi melalui kinerja pegawai sebagai variabel mediasi yang sebesar 0,595. Adapun hasil kalkulasi nilai sobel seperti yang ditunjukkan dalam gambar 4.10 hasil *screenshot sobel test online* sebesar 8,98803921 lebih besar dari nilai Z-score untuk $\alpha = 0,005$ yang sebesar 1,96 ini menunjukkan bahwa etos kerja memberikan pengaruh langsung dalam meningkatkan komitmen organisasi, kemudian etos kerja berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai selanjutnya komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap meningkatnya kinerja pegawai.

4.7. Hasil Pengujian Hipotesis

Dengan melakukan analisis regresi termediasi (*Intervening Regression Analysis*) maka ini akan menunjukkan koefisien beta (β) untuk masing-masing variabel, yang memprediksikan apakah hipotesis-hipotesis ini diterima atau ditolak atau untuk mengetahui dukungan variabel independen dan variabel pemediasi terhadap variabel dependen. analisis regresi juga dilakukan dalam pengujian koefisien signifikan. Serta apakah koefisien nilai β positif berarti adanya pengaruh dan sebaliknya apabila koefisien nilai β negatif berarti tidak ada pengaruh. Peran mediasi juga perlu dibuktikan keabsahannya.

Dalam penelitian ini juga menggunakan Standardized yang digunakan untuk mengeliminasi ukuran unit (kg, cm, liter dsb) yang berbeda-beda masing-masing variabel independen. Menurut Wibowo (2012) *Standardized* adalah nilai yang

telah distandarisasikan selalu memiliki nilai 0-1. Variabel yang sudah distandarisasikan sudah tidak memiliki dimensi atau satuan, sehingga nilai ini dapat diperbandingkan antar variabel bebas dan variabel lain. Variabel bebas yang memiliki koefisien regresi yang lebih besar dan hampir mencapai nilai 1 maka memberikan pengaruh yang lebih besar dan hampir mencapai nilai 1 maka memberikan pengaruh yang lebih besar kepada variabel terikat dalam model regresi.

Pengujian hipotesis menggunakan model analisis regresi untuk mengetahui pengaruh antar variabel, meliputi (1) pengaruh etos kerja terhadap komitmen organisasi (2) pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai (3) pengaruh kinerja pegawai terhadap komitmen organisasi dan (4) pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Tabel 4. 16
Pengujian Hipotesis

No	Pengaruh Antar variabel	Beta	Sig	Keterangan
1	Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai	0,429	0,000	Menolak Ho Menerima Ha
2	Pengaruh etos kerja terhadap komitmen organisasi	0,595	0,000	Menolak Ho Menerima Ha
3	Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai	0,478	0,000	Menolak Ho Menerima Ha
4	Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi	0,284	0,000	Menolak Ho Menerima Ha

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan pada Tabel 4.14, maka dapat dijelaskan bahwa :

1. Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai beta 0,429 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ dengan demikian Ha dapat diterima dan

menolak H_0 . Artinya etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Etos kerja berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi dengan nilai beta 0,595 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ dengan demikian H_a dapat diterima dan menolak H_0 . Artinya etos kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai beta 0,478 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ dengan demikian H_a dapat diterima dan menolak H_0 . Artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Komitmen organisasi sebagai variabel mediasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh dengan nilai signifikan 0,862 $> 0,05$. Hal ini berarti komitmen organisasi tidak signifikan sebagai variabel mediasi tetapi signifikan secara partial pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Nilai ini menunjukkan bahwa jalur A, B, C dan C' adalah signifikan atau sering disebut dengan istilah *partial* mediasi. *partial* mediasi, artinya dengan melibatkan variabel mediator, secara langsung maupun tidak langsung variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

4.8. Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong

Aceh melalui komitmen organisasi. Artinya penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu Hardi et al. (2020) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh secara negatif terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi. Dengan kata lain etos kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai karena komitmen organisasi. Hal ini dapat diketahui seperti pegawai bekerja sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan oleh instansi, kemudian pegawai dapat menyelesaikan tugas yang sesuai dengan tujuan instansi, pegawai dapat mematuhi dengan semua peraturan yang diterapkan instansi dan pegawai dapat bekerja berdasarkan keahlian pegawai dalam mencapai tujuan instansi. Selain itu pegawai berpartisipasi aktif dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya, pegawai mampu menunjukkan pekerjaannya dengan baik dan pegawai dapat bertanggungjawab dengan semua pekerjaannya serta mampu menjadi motivasi bagi rekan kerja berdasarkan keterlibatannya dalam menyelesaikan tugas.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis data maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.
2. Etos kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.
3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.
4. Komitmen organisasi tidak signifikan sebagai variabel mediasi tetapi signifikan secara partial pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis maka saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh dapat memberikan tugas kepada pegawai yang sesuai dengan posisi atau jabatan kerja pegawai dan mampu meningkatkan kenyamanan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh dapat menyesuaikan komitmen organisasi dan mampu meningkatkan keterlibatan mental dan emosional yang baik.
3. Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh dapat meningkatkan kinerjanya berdasarkan keahliannya dalam mencapai tujuan instansi.
4. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel etos kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai, tapi juga meneliti variabel lainnya seperti kepuasan kerja, *job embeddedness* (keterikatan pekerjaan) dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (2019) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Citra, D. P. (2018). Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang. *Jurnal Ekonomi Syariah*.
- Darmawan, I. G. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Edison, Emron (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, M (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Hosnawati. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Prodi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta*
- Husin. (2019). Pengaruh Variabel Personal, Organisasional, Dan Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Perusahaan PT. PLN (Persero) APJ Malang Distribusi Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 14 No. 1, Hlm 1-14*.
- Irawan, Bambang (2018) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Manajemen Universitas Mulawarman Samarinda*.
- Iswadi. (2021). Pengaruh Kualifikasi Karyawan Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Pt. Ascom Patra Asriondo Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Vol. 1, No. 1.
- Istijanto. (2020). *Riset Sumber Daya Manusi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kreitner, R., dan Kinicki, A. (2020). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Mangkunegara A. A (2021) *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Masaong, A. K. dan Tilomi, AA. (2018). *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence. Sinergi Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spritual untuk Meraih Kesuksesan yang Gemilang*. Bandung: Alfabeta
- Meilihta, Amanda. (2019). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja, Perencanaan Karir, Dan Partisipasi Pegawai Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Logitech Saptanugraha. *Jurnal Universitas Bina Nusantara*, Vol. 1, No. 1, Hlm 1-11.
- Munandar, A. S. (2021). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Nasution, I. R. (2019). Analisis Determinan Return on Assets pada PT . Pos Indonesia (Persero). *Jurnal Ekonomi*, 1, 96–102
- Nurrahman. (2016). Hubungan Masa Kerja dan Sikap Kerja terhadap Kejadian Low Back Pain pada Penenun di Kampoeng BNI Kab.Wajo. *Skripsi. Program Studi Fisioterapi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, Makassar*.
- Parera, A. A. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai PT. Royal Coconut. *Jurnal Productivity*, Vol. 2 No. 5.
- Purba. J. M. & Pujiastuti. S. E. (2019). *Dilema etik & pengambilan keputusan etis*. Jakarta. EGC.
- Putra, D.R. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Insentif, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT. Andalan Finance Cab. Surakarta). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1, Hlm 1-12.
- Renny, H (2019) Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai UPN “VETERAN” JAKARTA. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia Vol, 1, No, 1, Mei 2018, Hal 234-241*
- Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. Judge. (2021). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sapran, Renaldi (2019) Kepemimpinan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang/Manajcmcn Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Sari, Fransiska. (2019). 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*, Vol. 1, No. 1, Hlm 1-9.

- Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simamora, Henry., (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada.
- Slamet, A. R. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Batu. *Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*
- Sopiah. (2020). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi
- Steers, R. M. and Porter, L. W. (2018). *The Measurement of Organizational Commitment*. *Journal of Vocational Behavior*, 14, Hlm 224–247.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B*. Bandung: Alfabeta.
- Syahrani. (2018). Analisis Kinerja Aparatur Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Nunukan. *Journal Administrative Reform*, 2020, 2 (3): 1624-1636.
- Timbuleng, S. (2019). Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA Vol.3 No.2*.
- Bewa, B., Fanggidae, R., Neno, M., & Putu, N. (2024). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan KSP CU Serviam Cabang Penfui. *Jurnal Ekonomi & IlmuSosia*, 1 (1): 1-8.
- Anggaini, Y. (2023). Etos Kerja Islami Dampaknya terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM)*, 3 (2): 3519-3528
- Nugroho, G., Jer, A. R., & Abdul, W. A. (2022). Pengaruh Etos Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Kredit Di PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(4): 2532-2540
- Hardi, S, H., Machasin., & 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*, 31 (2): 46-51.
- Pranata, A., & Abadi, F. (2018). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ikraith Ekonomika*, 1 (2): 84-92.

- Widjaja. (2017). *Corporate Fraud dan Internal Control*. Jakarta: Harvarindo.
- Yanti, V. M. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan Republik Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Vol. 1, No. 1, 1-16.
- Yuliarti. (2019). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali. *e Jurnal Katalogis*, Volume 4 Nomor 8
- Yulius, Saka (2018) Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Universitas Bengkulu*.
- Zulham (2019). *Manajemen Sumber Daya dan Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah*. Bandung: CV Indra Prahasta

Lampiran 1 Kuesioner

Kuesioner ini merupakan salah satu instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Bersama ini, kami memohon bantuan saudara untuk memberikan jawaban atas pertanyaan dalam kuesioner penelitian kami. Besar harapan kami, agar saudara memberikan jawaban yang sebenarnya.

A. Identitas Responden

1. Umur
 - a. ≤ 25 Tahun ☐
 - b. 26-31 Tahun ☐
 - c. 32-37 Tahun ☐
 - d. 38-43 Tahun ☐
 - e. 44-50 Tahun ☐
 - f. ≥ 51 Tahun ☐

2. Jenis kelamin
 - a. Pria ☐
 - b. Wanita ☐

3. Tingkat Pendidikan
 - a. SLTA ☐
 - b. Diploma III ☐
 - c. Sarjana (S1) ☐
 - d. Pasca Sarjana (S2-S3) ☐

4. Masa Kerja
 - a. < 5 Tahun ☐
 - b. 5-10 Tahun ☐
 - c. 11-15 Tahun ☐
 - d. 16-20 Tahun ☐
 - e. > 20 Tahun ☐

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda (X) pada kolom yang sesuai dengan sikap anda terhadap pernyataan yang ada

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI

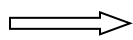
No	A. PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Keterlibatan moral saya dalam bekerja dapat meningkatkan semangat kerja					
2	Saya saling membantu dengan rekan kerja dalam menjalankan tugas dalam satu jabatan					
3	Saya akan menghabiskan sisa karir bersama organisasi ini dalam menyelesaikan tugas					
4	Saya selalu berusaha bertanggung jawab sekuat tenaga demi organisasi					
5	Saya tetap konsisten dengan pekerjaan saya saat ini					

VARIABEL ETOS KERJA

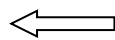
	B. PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat menghargai waktu kerja saya dengan berusaha menyelesaikan tugas dengan baik					
2	Saya suka mengerjakan pekerjaan walaupun banyak tantangan dan pantang menyerah					
3	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa mengharapkan bantuan dari rekan kerja					
4	Saya dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja					
5	Saya tetap rajin bekerja walaupun kondisi lingkungan kerja tidak stabil					

VARIABEL KINERJA PEGAWAI

	C. PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki prestasi kerja yang baik					
2	Saya dapat melakukan pencapaian target pekerjaan saya dengan tepat waktu					
3	Saya memiliki keterampilan sesuai dengan bidang kerja saya					
4	Saya mendapatkan kepuasan kerja karena di kantor ini					
5	Saya memiliki inisiatif untuk bekerja tanpa adanya paksaan dari pihak lainnya					



TERIMA KASIH ATAS KERJA SAMA DAN BANTUAN ANDA



Lampiran 2 Tabulasi Data Kuisisioner

NO	KARAKTERISTIK RESPONDEN				Pernyataan					Z	Pernyataan					X	Pernyataan					Y
	IR1	IR2	IR3	IR4	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4	B5		C1	C2	C3	C4	C5	
1	5	2	4	4	5	5	5	3	5	4,60	4	3	4	4	4	3,80	4	4	4	4	4	4,00
2	5	2	4	4	2	4	4	2	4	3,20	4	4	4	4	4	4,00	5	3	3	4	4	3,80
3	6	2	3	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	4	3,80
4	6	2	3	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	4	5	4,80
5	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3,60	4	4	4	4	4	4,00	5	2	2	3	4	3,20
6	5	1	3	3	5	3	4	4	3	3,80	3	2	2	2	3	2,40	5	2	3	4	5	3,80
7	2	2	2	2	5	4	3	3	4	3,80	5	4	4	3	5	4,20	4	4	4	4	4	4,00
8	5	1	3	3	4	5	4	4	5	4,40	2	4	5	4	2	3,40	4	4	4	4	4	4,00
9	6	1	4	5	5	5	2	4	5	4,20	3	3	4	4	3	3,40	4	4	4	4	4	4,00
10	6	1	1	5	5	3	4	4	3	3,80	3	2	4	4	3	3,20	4	3	4	5	5	4,20
11	5	2	4	5	5	5	4	4	5	4,60	5	4	5	5	5	4,80	4	3	4	5	5	4,20
12	5	2	3	4	4	4	4	3	4	3,80	3	4	4	4	3	3,60	3	4	4	4	4	3,80
13	1	2	3	1	5	5	4	4	5	4,60	4	4	4	5	4	4,20	4	4	4	4	4	4,00
14	3	1	3	2	5	5	5	4	5	4,80	4	5	4	4	4	4,20	4	5	4	5	4	4,40
15	5	1	4	3	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	5	4	4,40	4	5	4	5	5	4,60
16	4	2	1	3	5	4	5	5	4	4,60	4	4	3	5	4	4,00	5	4	4	4	4	4,20
17	3	1	3	4	3	2	2	2	2	2,20	5	2	2	5	5	3,80	5	5	4	4	5	4,60
18	2	1	1	1	4	4	4	5	4	4,20	5	5	5	4	5	4,80	3	5	4	3	5	4,00
19	5	2	4	4	5	4	5	5	4	4,60	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4,20
20	5	2	1	4	4	4	3	2	4	3,40	2	4	4	2	2	2,80	3	2	2	2	2	2,20
21	6	2	1	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4	4	4,20	4	2	4	3	4	3,40
22	6	2	1	5	4	4	4	4	4	4,00	3	3	4	4	3	3,40	4	5	4	4	4	4,20
23	4	2	3	4	5	4	4	4	4	4,20	5	5	5	4	5	4,80	4	3	2	2	3	2,80
24	5	1	3	3	4	4	4	4	4	4,00	3	3	4	3	3	3,20	3	4	4	4	4	3,80
25	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2,80	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4	4,20
26	5	1	1	3	5	5	4	4	5	4,60	3	4	4	4	3	3,60	5	4	4	5	4	4,40
27	6	1	4	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4,20
28	6	1	4	5	4	3	3	3	3	3,20	4	3	3	4	4	3,60	4	5	5	5	3	4,40
29	5	2	4	5	4	4	4	3	4	3,80	4	4	5	4	4	4,20	4	4	5	5	5	4,60
30	5	1	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	3	4	3,60	4	5	5	5	4	4,60
31	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	1	1	2	2	1	1,40	5	5	4	5	5	4,80
32	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3,00	1	1	2	3	1	1,60	4	5	4	5	4	4,40
33	5	1	4	3	4	4	4	4	4	4,00	1	1	2	1	1	1,20	5	4	5	4	4	4,40
34	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4,00	1	1	1	1	1	1,00	4	5	5	5	5	4,80
35	3	1	3	4	5	5	5	3	5	4,60	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4,20
36	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4	5	4,40
37	5	1	3	4	3	3	3	5	3	3,40	4	3	3	5	4	3,80	4	4	4	4	4	4,00
38	5	1	3	4	5	4	4	3	4	4,00	4	5	3	3	4	3,80	4	4	4	5	5	4,40
39	6	2	3	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	4	3,80	5	4	4	5	5	4,60
40	6	1	3	5	4	3	5	4	3	3,80	4	4	3	5	4	4,00	4	5	4	5	4	4,40
41	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5,00	5	4	4	3	5	4,20	4	5	4	5	4	4,40
42	5	1	3	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	4	5	4,80	4	5	5	5	5	4,80
43	2	2	1	2	3	3	3	4	3	3,20	4	3	4	3	4	3,60	4	5	4	4	4	4,20
44	5	1	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	3	4	4	4	3,80	4	5	4	4	4	4,20
45	6	1	3	5	5	5	5	4	5	4,80	4	4	3	3	4	3,60	5	5	5	5	5	5,00
46	6	1	3	5	4	4	4	3	4	3,80	5	4	5	5	5	4,80	4	3	3	4	4	3,60
47	5	1	4	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	2	4	5	4	3,80
48	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4,00	5	3	3	4	5	4,00	3	3	3	3	3	3,00
49	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	3	3	4	4	3	3,40	4	3	4	4	5	4,00
50	3	1	3	2	5	4	4	4	4	4,20	5	5	5	4	5	4,80	3	4	2	3	3	3,00
51	5	1	3	3	4	4	4	4	4	4,00	3	3	4	3	3	3,20	3	4	2	2	3	2,80
52	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	3	4	2	3	4	3,20
53	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3,00	3	1	1	3	3	2,20	3	4	2	3	3	3,00

NO	KARAKTERISTIK RESPONDEN				Pernyataan					Z	Pernyataan					X	Pernyataan					Y
	IR1	IR2	IR3	IR4	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4	B5		C1	C2	C3	C4	C5	
54	2	1	1	1	5	3	3	3	3	3,40	5	4	4	3	5	4,20	3	4	4	4	4	3,80
55	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	5	4,20
56	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	3	3,60	4	4	4	4	4	4,00
57	6	1	3	5	4	4	4	4	4	4,00	5	4	5	5	5	4,80	4	3	3	4	4	3,60
58	6	2	3	5	3	4	3	4	4	3,60	4	4	4	4	4	4,00	4	2	4	5	4	3,80
59	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4,00	5	3	3	4	5	4,00	3	3	3	3	3	3,00

Lampiran 3 Karakteristik Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	1	1,7	1,7	1,7
	26-31 tahun	6	10,2	10,2	11,9
	32-37 tahun	8	13,6	13,6	25,4
	38-43 tahun	7	11,9	11,9	37,3
	44-50 tahun	23	39,0	39,0	76,3
	> 51 tahun	14	23,7	23,7	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	34	57,6	57,6	57,6
	Wanita	25	42,4	42,4	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	10	16,9	16,9	16,9
	Diploma	2	3,4	3,4	20,3
	Sarjana	30	50,8	50,8	71,2
	Pasca Sarjana	17	28,8	28,8	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	4	6,8	6,8	6,8
	5-10 Tahun	6	10,2	10,2	16,9
	11-15 Tahun	14	23,7	23,7	40,7
	15-20Tahun	18	30,5	30,5	71,2
	> 20 Tahun	17	28,8	28,8	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequency Table Kinerja Pegawai (Y)

C1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	11	18,6	18,6	18,6
S	36	61,0	61,0	79,7
SS	12	20,3	20,3	100,0
Total	59	100,0	100,0	

C2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	6	10,2	10,2	10,2
KS	9	15,3	15,3	25,4
S	26	44,1	44,1	69,5
SS	18	30,5	30,5	100,0
Total	59	100,0	100,0	

C3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	7	11,9	11,9	11,9
KS	6	10,2	10,2	22,0
S	38	64,4	64,4	86,4
SS	8	13,6	13,6	100,0
Total	59	100,0	100,0	

C4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	5,1	5,1	5,1
KS	9	15,3	15,3	20,3
S	25	42,4	42,4	62,7
SS	22	37,3	37,3	100,0
Total	59	100,0	100,0	

C5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1,7	1,7	1,7
KS	7	11,9	11,9	13,6
S	34	57,6	57,6	71,2
SS	17	28,8	28,8	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequency Table Etos Kerja (X)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	6,8	6,8	6,8
	TS	2	3,4	3,4	10,2
	KS	11	18,6	18,6	28,8
	S	28	47,5	47,5	76,3
	SS	14	23,7	23,7	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	8,5	8,5	8,5
	TS	3	5,1	5,1	13,6
	KS	12	20,3	20,3	33,9
	S	31	52,5	52,5	86,4
	SS	8	13,6	13,6	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3,4	3,4	3,4
	TS	5	8,5	8,5	11,9
	KS	10	16,9	16,9	28,8
	S	31	52,5	52,5	81,4
	SS	11	18,6	18,6	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3,4	3,4	3,4
	TS	3	5,1	5,1	8,5
	KS	11	18,6	18,6	27,1
	S	33	55,9	55,9	83,1
	SS	10	16,9	16,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	6,8	6,8	6,8
	TS	2	3,4	3,4	10,2
	KS	11	18,6	18,6	28,8
	S	28	47,5	47,5	76,3
	SS	14	23,7	23,7	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequency Table Komitmen Organisasi (Z)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,7	1,7	1,7
	KS	7	11,9	11,9	13,6
	S	31	52,5	52,5	66,1
	SS	20	33,9	33,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,4	3,4	3,4
	KS	9	15,3	15,3	18,6
	S	36	61,0	61,0	79,7
	SS	12	20,3	20,3	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,4	3,4	3,4
	KS	11	18,6	18,6	22,0
	S	36	61,0	61,0	83,1
	SS	10	16,9	16,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5,1	5,1	5,1
	KS	12	20,3	20,3	25,4
	S	37	62,7	62,7	88,1
	SS	7	11,9	11,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,4	3,4	3,4
	KS	9	15,3	15,3	18,6
	S	36	61,0	61,0	79,7
	SS	12	20,3	20,3	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Lampiran 7 Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,785	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4,02	,629	59
C2	3,95	,936	59
C3	3,80	,826	59
C4	4,12	,853	59
C5	4,14	,681	59

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	16,00	6,724	,412	,788
C2	16,07	5,857	,382	,817
C3	16,22	4,968	,765	,672
C4	15,90	5,058	,699	,696
C5	15,88	5,934	,623	,731

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	98,197	58	1,693	3,112	,016
Within People Between Items	4,522	4	1,131		
Residual	84,278	232	,363		
Total	88,800	236	,376		
Total	186,997	294	,636		

Grand Mean = 4,00

Lampiran 8 Validitas dan Reliabilitas Etos Kerja (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,899	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,78	1,068	59
B2	3,58	1,070	59
B3	3,75	,975	59
B4	3,78	,911	59
B5	3,78	1,068	59

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	14,88	11,348	,841	,856
B2	15,08	11,803	,760	,874
B3	14,92	12,975	,656	,896
B4	14,88	13,348	,655	,896
B5	14,88	11,348	,841	,856

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	215,044	58	3,708	1,230	,299
Within People	1,844	4	,461		
Between Items	86,956	232	,375		
Residual	88,800	236	,376		
Total	303,844	294	1,033		

Grand Mean = 3,73

Lampiran 9 Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,834	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,19	,706	59
A2	3,98	,707	59
A3	3,92	,702	59
A4	3,81	,706	59
A5	3,98	,707	59

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	15,69	5,078	,600	,810
A2	15,90	4,610	,783	,758
A3	15,97	4,964	,649	,797
A4	16,07	5,685	,386	,866
A5	15,90	4,610	,783	,758

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	86,834	58	1,497	4,423	,002
Within People	4,393	4	1,098		
Between Items	57,607	232	,248		
Residual	62,000	236	,263		
Total	148,834	294	,506		

Grand Mean = 3,98

Lampiran 10 Persamaan 1 (X terhadap Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Etos Kerja (X) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,429 ^a	,317	,201	,58209

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,326	1	,326	6,861	,000 ^b
	Residual	19,313	57	,339		
	Total	19,639	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,328	,340		12,738	,000
	Etos Kerja (X)	,287	,042	,429	6,861	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Lampiran 11 Persamaan 2 (X terhadap Z)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Etos Kerja (X) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Z)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,595 ^a	,387	,371	,52740

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,512	1	3,512	12,633	,000 ^b
	Residual	15,854	57	,278		
	Total	19,367	58			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Z)

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,276	,864		3,791	,000
	Etos Kerja (X)	,488	,039	,595	12,512	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Z)

Lampiran 12 Persamaan 3 (Z terhadap Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi (Z) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,478 ^a	,332	,315	,57762

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (Z)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,621	1	3,621	10,066	,000 ^b
	Residual	19,018	57	,334		
	Total	19,639	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (Z)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,251	,556		5,845	,000
	Komitmen Organisasi (Z)	,372	,037	,478	10,066	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Lampiran 13 Persamaan 4 (X terhadap Y Melalui Z)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Etos Kerja (X), Komitmen Organisasi (Z) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,560 ^a	,368	,334	,57181

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja (X), Komitmen Organisasi (Z)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,329	2	3,164	9,677	,000 ^b
	Residual	18,310	56	,327		
	Total	19,639	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja (X), Komitmen Organisasi (Z)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,571	,546		2,876	,005
	Komitmen Organisasi (Z)	-,037	,209	-,028	-,175	,862
	Etos Kerja (X)	,630	,170	,595	3,702	,000

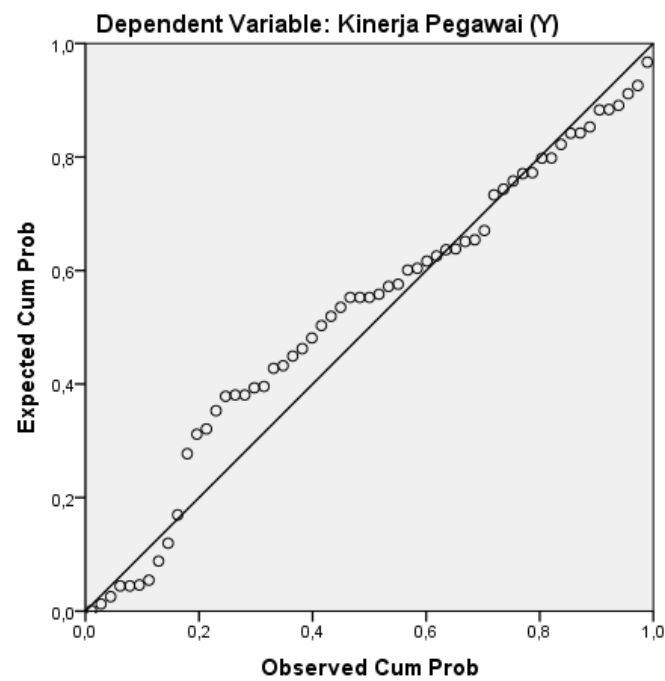
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

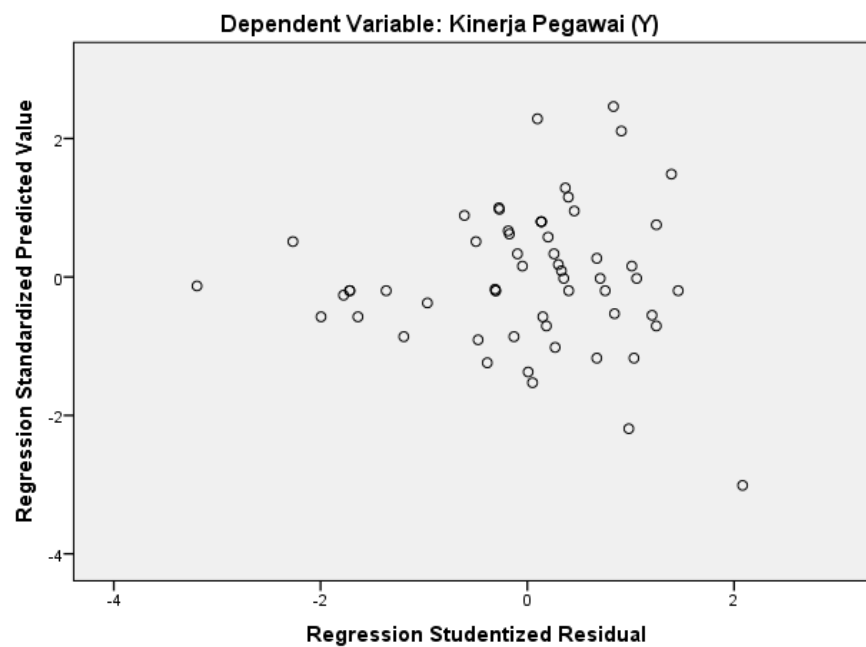
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komitmen Organisasi (Z)	,913	1,095
	Etos Kerja (X)	,913	1,095

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55-59	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65-69	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75-82	0,227
8	0,707	32	0,349	83	0,220
9	0,666	33	0,344	86	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	0,281		
26	0,388	52	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel