

**PENGARUH ETOS KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PERTAMINA (PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

T. SITI NURHALIZAH


158320062





**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**


Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Medan
Nama : T. SITI NURHALIZAH
NPM : 158320062
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing


Adelina Lubis, SE.M.Si
Pembimbing I


Dra. Isnaniah LKS, MMA
Pembimbing II


Dr. Ihsan Effendi, SE.M.Si
Dekan


Teddi Prbadi, SE.MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 12 April 2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 12 April 2019



(T. Siti Nurhalizah)

158320062

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Medan. Jenis penelitian ini termasuk penelitian asosiatif yang menggabungkan dua variabel atau lebih. Populasi dari penelitian ini adalah bagian S&D (*Supply&Distribution*) PT. Pertamina (Persero) Medan yang berjumlah 65 orang. Data yang dikumpulkan dengan kuesioner yang telah teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,844 > t_{tabel} 1,668$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Etos Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,009 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,701 > t_{tabel} 1,668$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 24,156 > F_{tabel} 3,14$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

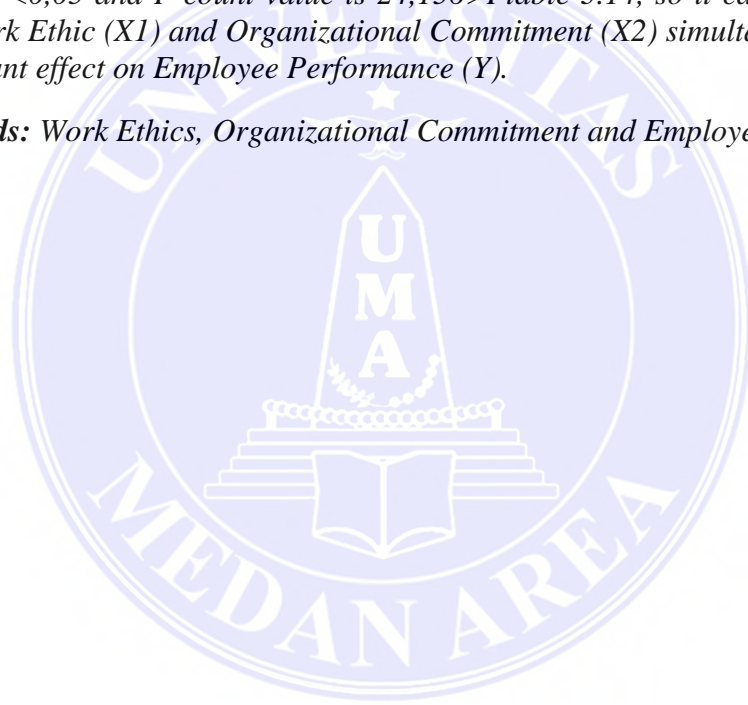
Kata kunci : Etos Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work ethic and organizational commitment on employee performance at PT. Pertamina (Persero) Medan. This type of research includes associative research that combines two or more variables. The population of this study is the S & D (Supply & Distribution) section of PT. Pertamina (Persero) Medan, amounting to 65 people. Data collected by questionnaires that have used data analysis techniques are multiple regression and hypothesis testing. The results showed that: it is known that the significance value for the effect of X1 on Y is $0,000 < 0,05$ and $t_{count} 3,844 > t_{table} 1,668$, so it can be concluded that there is an effect of Work Ethic (X1) on Employee Performance (Y), known significance value for the effect of X2 on Y is $0,009 < 0,05$ and the t_{count} is $2,701 > t_{table} 1,668$, so it can be concluded that there is an influence of Organizational Commitment (X2) on Employee Performance (Y), and known significance values for the effect of X1 and X2 on Y is $0,000 < 0,05$ and F_{count} value is $24,156 > F_{table} 3,14$, so it can be concluded that Work Ethic (X1) and Organizational Commitment (X2) simultaneously have a significant effect on Employee Performance (Y).

Keywords: *Work Ethics, Organizational Commitment and Employee Performance*



KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kepada Allah SWT atas berkat rahmat, hidayah, dan karunianya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Etos Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Medan. Adapun penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi tugas akhir salah satu persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Medan Area.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi, penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidaklah mungkin berhasil dengan baik tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah banyak memberikan dukungan yang luar biasa setiap harinya. Kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terima kasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun skripsi dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M,sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, Msi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddy Pribadi, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

5. Ibu Adelina Lubis SE, Msi selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi.
6. Ibu Isnaniah Laili KS, SE, MMA Selaku dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi.
7. Ibu Wan Riszca Amalia, SE, Msi selaku Sekretaris yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi.
8. Seluruh dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan berbagai berkas dan administrasi Universitas Medan Area.
10. Buat sahabat-sahabatku Ekty Lovenda, Nurul Faradila, Yunita Wulan Syaputri, Maria Elisabeth dan Nurlisa yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
11. Buat yang terkasih Angga Mahardika H, S.Kom yang selalu terus memberikan semangat dan dukungan motivasi yang tidak henti-hentinya untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
12. Semua teman-teman stanbuk 2015 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Grup B yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.

13. Dalam skripsi ini, penulis menyadari masih belum sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya skripsi ini dapat dijadikan acuan tindak lanjut penelitian selanjutnya dan bermanfaat bagi kita semua terutama bagi prodi manajemen.

14. Medan, 12 April 2019

15. T. Siti Nurhalizah

16. 158320062



DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Masalah	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1 KinerjaKaryawan	7
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	7
2.1.2 Faktor-faktor yang MempengaruhiKinerja Karyawan.....	8
2.1.3 Penilaian Kinerja.....	10
2.1.4 Karakteristik Kinerja Karyawan.....	11
2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan.....	11
2.2 Etos Kerja.....	12
2.2.1 Pengertian Etos Kerja	12
2.2.2 Karakteristik Etos Kerja.....	13
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja.....	14
2.2.4 Elemen-elemen Etos Kerja	15
2.2.5 Indikator Etos Kerja.....	16
2.3 Komitmen Organisasi	16
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi	16
2.3.2 Dampak komitmen Organisasi.....	17
2.3.3 Faktor-faktor Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	18
2.3.4 Indikator Komitmen Organisasi	19
2.4Penelitian Terdahulu	19
2.5KerangkaPemikiran.....	22
2.6Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian	24
3.1.1 Jenis Penelitian.....	24
3.1.2 Tempat Penelitian.....	24
3.1.3 WaktuPenelitian	24

3.2 Populasi dan Sampel	25
3.2.1 Populasi	25
3.2.2 Sampel	25
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian	25
3.4 Jenis dan Sumber Data Penelitian	26
3.5 Teknik Pengumpulan Data	27
3.6 Teknik Analisis Data	29
3.6.1 Uji Validitas dan Reabilitas	29
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	30
3.6.3 Uji Statistik	31
3.6.4 Uji Hipotesis	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34
4.1 Hasil Penelitian	34
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan Pertamina Persero Medan ..	34
4.1.2 Visi, Misi, Tujuan dan Tata Nilai Perusahaan	35
4.1.3 Struktur Organisasi	36
4.1.4 Uraian Tugas (<i>Job Description</i>)	39
4.2. Pembahasan	43
4.2.1 Identifikasi Data Responden	43
4.2.2 Tanggapan Jawaban Responden	44
4.3 Kualitas Data	54
4.3.1 Uji Validitas dan Uji Reabilitas	54
4.3.2 Uji Reabilitas	55
4.4 Uji Asumsi Klasik	56
4.4.1 Uji Normalitas	56
4.4.2 Uji Multikolinieritas	58
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	60
4.5 Uji Statistik	60
4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda	60
4.6 Uji Hipotesis	62
4.6.1 Uji Parsial (Uji t)	62
4.6.2 Uji Simultan (Uji F)	63
4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	64
4.6.4 Pembahasan Hasil Penelitian	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

No. Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka konseptual	22
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Pertamina Persero	38
Gambar 4.2 Uji Normalitas (Histogram)	57
Gambar 4.3 Uji Normalitas	58
Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas	60



DAFTAR TABEL

No. Judul Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	24
Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian dan Indikator	26
Tabel 3.3 Bobot Nilai Angka	28
Tabel 4.1 Berdasarkan Usia Responden.....	43
Tabel 4.2 Berdasarkan Jenis Kelamin Responden	43
Tabel 4.3 Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden	44
Tabel 4.4 Tanggapan Jawaban Responden untuk variable etos kerja P1	44
Tabel 4.5 Tanggapan Jawaban Responden untuk variable etos kerja P2	45
Tabel 4.6 Tanggapan Jawaban Responden untuk variable etos kerja P3	45
Tabel 4.7 Tanggapan Jawaban Responden untuk variable etos kerja P4	46
Tabel 4.8 Tanggapan Jawaban Responden untuk variable etos kerja P5	46
Tabel 4.9 Tanggapan Jawaban Responden untuk variable etos kerja P6	47
Tabel 4.10 Tanggapan Jawaban Responden untuk variable komitmen P1	48
Tabel 4.11 Tanggapan Jawaban Responden untuk variable komitmen P2	48
Tabel 4.12 Tanggapan Jawaban Responden untuk variable komitmen P3	49
Tabel 4.13 Tanggapan Jawaban Responden untuk variable komitmen P4	49
Tabel 4.14 Tanggapan Jawaban Responden untuk variable komitmen P5	50
Tabel 4.15 Tanggapan Jawaban Responden untuk variable komitmen P6	50
Tabel 4.16 Tanggapan Jawaban Responden untuk variable kinerja P1 ...	51
Tabel 4.17 Tanggapan Jawaban Responden untuk variable kinerja P2 ...	51
Tabel 4.18 Tanggapan Jawaban Responden untuk variable kinerja P3 ...	52
Tabel 4.19 Tanggapan Jawaban Responden untuk variable kinerja P4 ...	52
Tabel 4.20 Tanggapan Jawaban Responden untuk variable kinerja P5 ...	53
Tabel 4.21 Tanggapan Jawaban Responden untuk variable kinerja P6 ...	53
Tabel 4.22 Hasil Uji Validitas Variabel X1	54
Tabel 4.23 Hasil Uji Validitas Variabel X2	54
Tabel 4.24 Hasil Uji Validitas Variabel Y	55
Tabel 4.25 Hasil Uji Reabilitas Instrumen Variabel	55
Tabel 4.26 Hasil Uji Multikolinieritas	59
Tabel 4.27 Hasil Uji Multikolinieritas	59
Tabel 4.28 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	61
Tabel 4.29 Hasil Uji t.....	62
Tabel 4.30 Hasil Uji F.....	63
Tabel 4.31 Hasil Uji Koefisien Determinasi	64

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia merupakan salah satu indikator yang penting dalam suatu perusahaan dalam meningkatkan kemajuan perusahaan tersebut. Dalam hal ini perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya secara terencana dan terstruktur untuk menghasilkan daya guna yang baik bagi kelangsungan kegiatan perusahaan. Kemampuan yang dimiliki tenaga kerja harus dimanfaatkan sebaik-baiknya agar bisa menghasilkan output yang sesuai dengan yang ditargetkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya.

Dalam pencapaian tujuan tersebut maka suatu perusahaan membutuhkan seorang pimpinan yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efisien dan efektif kerja didalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan perlu diukur oleh pimpinan agar dapat mengetahui sampai sejauh mana perkembangan kinerja dari seseorang karyawan khususnya dan organisasi pada umumnya. Kinerja karyawan yang baik dengan adanya etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan untuk dapat memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan tidak baik maka akan merugikan perusahaan tersebut.

Menurut Edy Sutrisno (2010:170) kinerja karyawan adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang

telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan.

Hal diatas merupakan faktor kinerja karyawan yang bersumber dari dalam diri seorang karyawan, kinerja karyawan dipengaruhi hal yang berasal dari internal perusahaan, diantaranya yaitu etos kerja. Rajutan nilai-nilai tersebut dapat mencakup nilai sosial, agama, budaya, serta lingkungan dimana anda selama ini banyak melakukan interaksi hidup. Pendapat tersebut juga menjelaskan bahwa etos kerja yaitu hasil dari realisasi cara pandang kita dalam bekerja yang sesuai dengan nilai – nilai sosial, agama, budaya serta lingkungan. Menurut Toto (2008:210) etos kerja adalah karakteristik dan sikap, kebiasaan, serta kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seseorang individu atau sekelompok manusia.

Menurut Wibowo (2017:429) komitmen organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkat dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi didalamnya. Komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan dimasa depan. Komitmen berhubungan dengan dengan kuat dan terikat dengan organisasi ditingkat emosional.

PT. Pertamina (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perusahaan yang bergerak dalam bidang mengelola minyak dan gas

(migas). Pertamina menjalankan kegiatan bisnisnya berdasarkan prinsip-prinsip tata kelola korporasi yang baik sehingga dapat berdaya saing yang tinggi didalam era globalisasi.

PT. Pertamina (Persero) selalu melakukan upaya dan inovasi sesuai tuntutan kondisi global, berdasarkan visi dan misi yang berorientasi pada kepuasan pelanggan terutama dalam hal pendistribusian. Dimana pekerja serta lingkungan kerjanya sangat menuntut disiplin kerja yang tinggi dari karyawan untuk menghadapi dunia usaha yang sangat ketat. Dalam memenangkan persaingan, maka sangat menuntut perusahaan untuk terus menerus berupaya mengembangkan inovasi serta kreativitas sumber daya manusia dengan membangun etos kerja yang profesional guna meningkatkan nilai tambah dan kualitas pelayanan.

PT. Pertamina (Persero) sangatlah memperhatikan kinerja karyawan yang pada akhirnya berkaitan dengan pencapaian tujuan perusahaan tetapi perusahaan PT. Pertamina (Persero) memiliki masalah pada kinerja karyawan, etos kerja dan komitmen organisasi. ada beberapa masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia, salah satunya adalah kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) medan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya etos kerja mau pun komitmen organisasi.

Fenomena masalah etos kerja dan komitmen organisasi yang terdapat pada PT. Pertamina (Persero) Medan. Adapun kerja sama antara perusahaan PT. Pertamina (Persero) Medan tidak berjalan dengan baik dikarenakan kesalahan dalam bekerja pada setiap karyawan, karena setiap karyawan mempunyai kemampuan yang berbeda-beda seperti seorang karyawan memiliki kemampuan

dalam bekerja dan tata krama yang baik pada sesama karyawan, terdapat kurangnya kerja sama dan komunikasi yang baik antar sesama karyawan dan juga adanya karyawan yang tidak bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas sehingga dapat merugikan perusahaan.

Didalam perusahaan etos kerja masih belum maksimal dikarenakan kepribadian dan sikap seseorang mempunyai ciri khas yang berbeda-beda untuk dapat berkembang dalam perusahaan. Dilihat dari kerja seseorang karyawan seperti menyelesaikan pekerjaan, namun beberapa karyawan tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Sikap juga menentukan ketika seseorang karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan membebankan pekerjaannya kepada karyawan lain menunjukkan bahwa kinerja karyawan tersebut belum optimal pada setiap pekerjaannya, maka diperlukan etos kerja agar berkembang dengan yang diinginkan.

Komitmen organisasi didalam perusahaan juga belum berjalan dengan baik. Komitmen seseorang terhadap organisasi perusahaan sering kali menjadi masalah sangat penting dalam dunia kerja, dalam perusahaan seperti kurangnya minat kemauan karyawan untuk tetap sebagai anggota organisasi dan karyawan tidak berusaha keras sesuai keinginan organisasi. Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam bekerja. Agar terciptanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan, maka dibutuhkan kepribadian dari karyawan. Hal yang bisa mendasari permasalahan disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya adalah faktor etos kerja dan komitmen organisasi.

Berdasarkan penjelasan latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Medan”**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Apakah etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Medan?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Medan?
3. Apakah etos kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Medan?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Medan.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan bagi perusahaan guna menambah pengetahuan dan informasi mengenai pengaruh etos kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam mengambil kebijakan perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dan menambah wawasan penulis khususnya yang menyangkut etos kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Lainnya

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan serta dapat memberikan informasi sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin meneliti berkaitan dengan masalah yang sama.

4. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan juga dapat memberikan karya penelitian baru yang dapat mendukung pengembangan system informasi akademik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Bangun (2012:99) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan bisa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Instansi umumnya mendasarkan perencanaan tujuan yang hendak dicapai dimasa depan dengan perilaku yang diharapkan dari keseluruhan personil dalam mewujudkan tujuan tersebut. Tujuan utama penilaian kinerja karyawan adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran operasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut ini adalah beberapa pengertian kinerja menurut para ahli:

Menurut Moehariono (2012:95) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Sedangkan menurut Donni (2018:269) mengatakan bahwa:“Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.”

Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.

2.1.2 Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Menurut Edy Sutrisno (2010:176), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisiensi bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghemat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi

yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

2.1.3 Penilaian Kinerja

Menurut Donni (2018:272) penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai. Menyatakan bahwa ada beberapa tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja terhadap pegawai yang dilakukan oleh organisasi adalah :

1. Peningkatan kinerja (*Performance Improvement*)

Hasil penilaian kinerja memungkinkan manajer dan pegawai untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kerja.

2. Penyesuaian kompensasi (*Compensation Adjustment*)

Hasil penilaian kinerja membantu para pengambil untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

3. Keputusan Penempatan (*Placement Decision*)

Hasil penilaian kinerja memberikan masukan tentang promosi, transfer, dan demosi bagi pegawai.

4. Kebutuhan Pengembangan dan Pelatihan (*Training and Development Needs*)

Hasil penilaian kinerja membantu untuk mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.

5. Prosedur Perekrutan (*Process Deficiencies*)

Hasil penilaian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai yang berlaku didalam organisasi.

2.1.4 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Wibowo 2017:68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
5. Memanfaatkan umpan balik (*Feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.5 Indikator Kinerja

Kinerja Karwayan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Menurut Wirawan (2009:80) :

1. Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
3. Efisiensi yaitu penyelesaian kerja pegawai secara cepat dan tepat.
4. Disiplin kerja yaitu kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu.
5. Ketelitian kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan diperintahkan oleh atasan.
6. Kejujuran yaitu ketulusan hati seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.

2.2 Etos kerja

2.2.1 Pengertian Etos Kerja

Menurut Anoraga (2009:26) mendefinisikan etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerjanya sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.

Etos berarti pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial. Etos berasal dari bahasa Yunani (etos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Dalam kamus besar bahasa

Indonesia etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Kerja dalam arti pengertian luas adalah semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi, intelektual dan fisik, maupun hal-hal yang berkaitan dengan keduniaan maupun keakhiratan.

Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh, budaya serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini dikenal pula kata etika 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 mengerjakan sesuatu secara optimal lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Sukardewi, 2013:3).

Menurut Toto (2008:210) etos kerja adalah karakteristik dan sikap, kebiasaan, serta kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seseorang individu atau sekelompok manusia.

2.2.2 Karakteristik Etos Kerja

Menurut Donni Juni (2018:283) etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga karakteristik utama dari etos kerja adalah:

1. Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana

pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam organisasi maupun pegawai yang ada diluar organisasi. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat berbeda di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.

2. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerja dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan iklim kerja yang berbentuk didalam lingkungan pekerjaan yang ada didalam organisasi.

3. Dapat diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan.

2.2.3 Faktor – Faktor yang Memengaruhi Etos Kerja

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa fakto, diantaranya yaitu (Anoraga,2009:52):

1. Agama. Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.

2. Budaya. Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.

3. Sosial Politik. Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh.

4. Kondisi Lingkungan/Geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

5. Pendidikan. Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.

6. Struktur Ekonomi. Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

7. Motivasi Intrinsik Individu. Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang.

2.2.4 Elemen Etos Kerja

Setiap negara memiliki etos kerja masing-masing, menurut Jansen H. Sinamo (2011:286) melalui bukunya 8 Etos Kerja Profesional mengemukakan beberapa elemen etos kerja sebagai berikut:

1. Kerja sebagai rahmat (Aku bekerja tulus penuh rasa syukur)
2. Kerja adalah amanah (Aku bekerja penuh tanggung jawab)

3. Kerja adalah panggilan (Aku bekerja tuntas penuh integritas)
4. Kerja adalah aktualisasi (Aku bekerja keras penuh semangat)
5. Kerja adalah ibadah (Aku bekerja serius penuh kecintaan)
6. Kerja adalah seni (Aku bekerja cerdas penuh kreativitas)
7. Kerja adalah kehormatan (Aku bekerja penuh ketekunan dan keunggulan)
8. Kerja adalah pelayanan (Aku bekerja paripurna penuh kerendahan hati).

2.2.5 Indikator Etos Kerja

Indikator etos kerja menurut Sinamo (2011:275) adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan dan ketaatan
2. Tanggung jawab
3. Semangat
4. Bekerjasama
5. Kejujuran dan Kecermatan
6. Persatuan dan Kesatuan

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut (Stephen P. Robbins 2008:35) didefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu

tersebut. Dalam organisasi sekolah guru merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan siswa, maka guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap sekolah tempat dia bekerja.

Cut Zurnali dalam bukunya "*Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, and Customer Orientation : Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumber daya Manusia pada Masa Depan* " (2010:245) menyatakan bahwa perhatian umum dan tujuan kunci dari unit organisasi SDM adalah untuk mencari pengukuran yang dapat mengestimasi secara akurat komitmen para pekerjanya dan mengembangkan program-program dan kegiatan-kegiatan yang meningkatkan komitmen pada organisasi. Lebih lanjut dikemukakan bahwa kajian penelitian yang luas dalam ilmu psikologi dan manajemen adalah tentang konsep dan peranan komitmen organisasional (*organizational commitment*).

Menurut Griffin, komitmen organisasi (*organisational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

2.3.2 Dampak Komitmen Organisasi

Dampak komitmen organisasi menurut Sopiah (2008:236) dapat ditinjau dari dua sudut yaitu :

1. Ditinjau dari sudut organisasi

Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turnover, tinggi absensi, meningkatkan kelemahan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai diorganisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada organisasi.

2. Ditinjau dari sudut pegawai

Komitmen pegawai yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir pegawai tersebut.

2.3.3 Faktor –faktor yang memengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi menurut Donny Juni (2018:243) adalah:

1. Personal
 - a. Ciri Kepribadian Tertentu
 - b. Usia dan Masa Kerja
 - c. Tingkat Pendidikan
 - d. Jenis Kelamin
 - e. Status Perkawinan
 - f. Keterlibatan Kerja
2. Situasional
 - a. Nilai (Value) Tempat kerja
 - b. Keadilan Organisasi
 - c. Karakteristik Pekerjaan
 - d. Dukungan Organisasi

3. Posisional

- a. Masa Kerja
- b. Tingkat Pekerjaan

2.3.4 Indikator Komitmen Organisasi

Indikator menurut (Wibawa 2015:55) yang menilai komitmen organisasi antara lain:

1. Rasa memiliki terhadap organisasi
2. Rasa lekat dengan organisasi
3. Arti organisasi secara pribadi
4. Tidak akan meninggalkan organisasi
5. Bangga dengan organisasi
6. Loyalitas

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	M. Bawelle dan J. Sepang (2016)	Pengaruh etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada TP. BRI Cabang Tahuna periode 2016	Etos kerja (X1) Kinerja (Y)	Hasil penelitian secara parsial etos kerja dan gairah kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh, secara simultan etos kerja, gairah

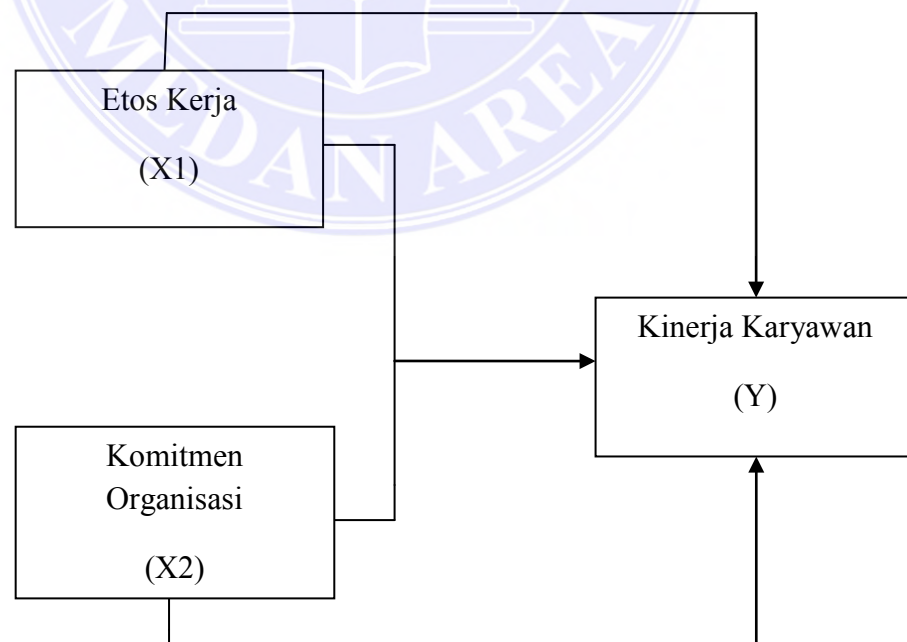
				kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	Pater. Rajagukguk (2016)	pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai studi pada PT. Challenger Tangerang.	Komitmen Organisasi (X2) Kinerja (Y)	Hasil dari penelitian ini bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian ini menghasilkan bukti motivasi dan komitmen organisasi adalah hal yang sangat penting diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
3.	Yuliarti (2016)	Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas perumahan dan penataan ruang daerah kabupaten morowali.	Etos Kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2) Kinerja (Y)	Etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi antara pegawai dan karyawan

				sementara tidak menunjukkan perbedaan.
4.	Amirul Akbar (2017)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. PELINDO Surabaya)	Komitmen organisasi (X2) Kinerja (Y)	Hasil penelitian ini berdasarkan analisis regresi linier adalah bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Ikhsan Abd. Wahit (2016)	Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai NEGERI SIPIL (PNS) pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali	Etos Kerja (X1) Kinerja (Y)	Motivasi, etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil.
6.	Didit Jefry, dkk (2018)	<i>The Effect of Organizational Commitment and Organizational Culture on Employee Performance through Employee Satisfaction</i>	<i>Organizational Commitment (X1)</i> <i>Employee Performance (Y)</i>	<i>The results of the study shows that (a) organizational commitment and organizational culture have a significant influence on job satisfaction. (b) organization commitment and organization culture have a</i>

		(Study of Gondanglegi Islamic Hospital of Malang).		significant effect on employee performance. (c) job satisfaction has no significant effect on employee performance. (d) organizational commitment and organizational culture have significant influence on employee performance through employee job satisfaction.
--	--	--	--	--

2.5 Kerangka Konseptual

Menurut Sapto Haryoko (2008:54) kerangka konseptual adalah hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas.



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

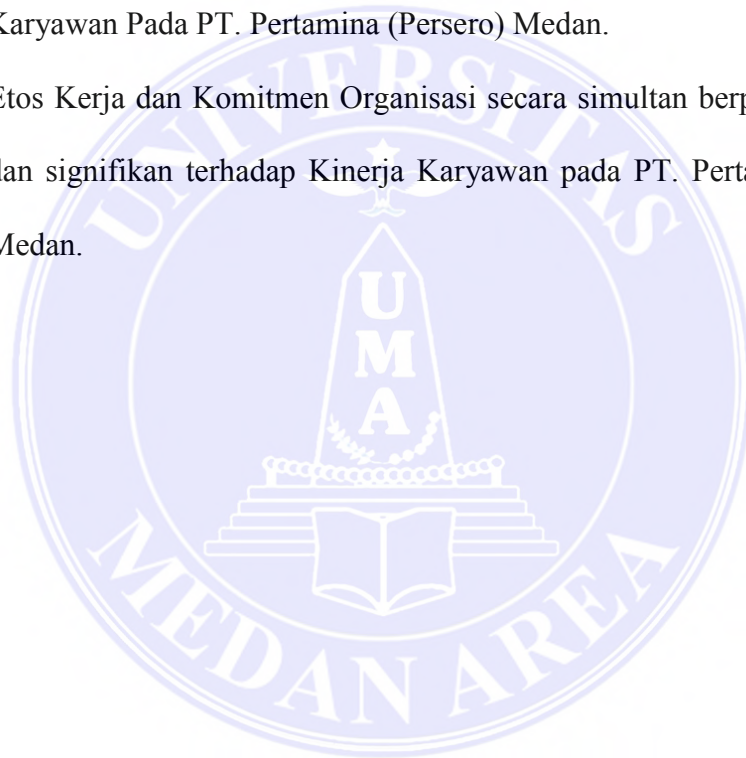
2.6 Hipotesis

Menurut Sugiono (2013:134) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah ditanyakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

H1 : Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Medan.

H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Medan.

H3 : Etos Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiono (2013:11), pendekatan asosiasif adalah pendekatan yang menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

3.1.2 Tempat Penelitian

Tempat diadakan penelitian ini pada PT. Pertamina (Persero) di Jalan KL Yos. Sudarso No. 10 Medan Sumatra Utara.

3.1.3 Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian akan dimulai pada bulan November 2018 sampai dengan bulan Maret 2019.

Tabel 3.1
Rencana waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2018/2019					
		Nov 2018	Des 2018	Jan 2019	Feb 2019	Mar 2019	Apr 2019
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Meja hijau						
7	Meja Hijau						

3.2 Populasi dan sampel

3.2.1 Populasi

Menurut (Sugiono 2013:148) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian S&D (*Supplay & Distribution*) yang bekerja di PT. Pertamina (Persero) Medan yang berjumlah 65 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2013:149) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Dari jumlah populasi penelitian sebanyak 65 orang maka digunakan teknik sampling jenuh, sehingga sampel penelitian ini berjumlah 65 orang.

3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi variabel akan menuntun penelitian untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana mengukur suatu variabel. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3.2
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi operasional	Indikator variabel	Skala ukur
Etos kerja (X1)	Sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesetiaan dan ketaatan b. Tanggung jawab c. Semangat d. Kerja sama e. Kejujuran dan kecermatan f. Persatuan dan kesatuan 	Likert
Komitmen organisasi (X2)	Sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> a. Rasa memiliki terhadap organisasi b. Rasa lekat dengan organisasi c. Arti organisasi secara pribadi d. Tidak akan meninggalkan organisasi e. Bangga dengan organisasi f. Loyalitas 	Likert
Kinerja karyawan (Y)	Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kuantitas hasil kerja b. Kualitas hasil kerja c. Efisiensi d. Disiplin kerja e. Ketelitian kemampuan f. Kejujuran 	Likert

3.4 Jenis dan Sumber Data Penelitian

1. Jenis Data

- a. Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau dapat dihitung. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dari masing-masing responden yaitu karyawan PT. Pertamina (Persero) Medan.

- b. Data Kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada responden yaitu karyawan PT. Pertamina (Persero) Medan.

2. Sumber Data

Menurut Sugiono (2013:220) menjelaskan yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh.

- a. Data Primer dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pertamina (Persero) Medan yang menjadi responden kuesioner. Data primer dalam penelitian ini meliputi hasil pengisian kuesioner yang dibagikan kepada responden.
- b. Data Skunder dalam penelitian ini berupa buku-buku teori yang digunakan sebagai referensi penelitian beserta dokumentasi-dokumentasi perusahaan. Data skunder dalam penelitian ini meliputi profil perusahaan, struktur organisasi dan data yang diperoleh dari buku, teori-teori dan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

1. Penelitian lapangan

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan tujuan langsung kelapangan dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

a. Pengamatan

Mengadakan penelitian secara meninjau langsung terhadap objek yang diteliti dan mencatat langsung hasil pengamatan.

b. Wawancara

Data-data yang dikumpulkan diperoleh dengan cara melakukan komunikasi langsung dengan objek penelitian.

c. Kuesioner (angket)

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan cara memilih alternatif jawaban yang tersedia. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai kuesioner yang ditentukan.

2. Penelitian kepustakaan

Pengumpulan data yang dilakukan melalui bahan bacaan, seperti buku, majalah dan berbagai bahan bacaan yang relevan dan yang berhubungan dengan judul penelitian yang telah disusun.

Tabel 3.3

Skala Pengukuran

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

Adapun yang menjadi skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2009:45) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap à Valid. Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Suriansyah (2015:95) mengatakan reabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Suatu alat ukur dikatakan reliabel

jika alat itu dalam mengukur suatu gejala yang berlainan senantiasa mengukur sejauh sejauh mana alat ukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis data menggunakan regresi berganda, maka diadakan uji asumsi klasik yang meliputi pengujian normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas terlebih dahulu agar dapat melanjutkan uji lainnya.

1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2009:95) bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2009:99) menjelaskan bahwa multikolinieritas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien kolerasinya tinggi atau bahkan 1). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebasnya. Konsekuensi dan multikolinieritas adalah koefisien kolerasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar. Ada beberapa metode uji multikolinieritas yaitu :

- a. Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2).
- b. Dengan melihat nilai *tolerance* dan *inflation factor* (VIF) pada model regresi. Uji multikolienaritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) dan *tolerance* pada model regresi. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode yang lain. Pola yang tidak sama ini menunjukkan dengan nilai yang tidak sama antara satu varians dari residual (Ghozali 2014:102). Untuk menguji digunakan metode *scatterplot* 3 uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang jelas dan dapat dipercaya antara dependen (kinerja).

3.6.3 Uji Statistik

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Analisis ini digunakan untuk mempengaruhi etos kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan model regresi linier berganda.

Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang

digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan model regresi dinyatakan dalam persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien Regresi masing-masing Variabel

X_1 : Etos Kerja

X_2 : Komitmen Organisasai

3.6.4 Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat dengan tingkat keyakinan 95%, kriteria pengujian :

$$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0 \text{ ditolak}$$

$$F_{hitung} \leq F_{tabel} = H_0 \text{ diterima}$$

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,5\%$).

Kriteria pengujian :

$$T_{hitung} > t_{tabel} = H_0 \text{ ditolak}$$

$$T_{hitung} \leq t_{tabel} = H_0 \text{ diterima}$$

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Siregar (2014:252) menjelaskan bahwa koefisien determinasi (R^2) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat.

Koefisien determinasi ditunjukkan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat. Sebaliknya, jika koefisien determinasi (R^2) semakin kecil atau mendekati 0 maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak cukup kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan Pertamina Persero Medan

Berdirinya PT. Pertamina awalnya dikarenakan perebutan kembali lapangan minyak Sumatera Utara oleh para pejuang dari pihak Jepang pada bulan September 1945. Perebutan ini menyebabkan seluruh tambang minyak yang berada di Pangkalan Brandan maupun yang ada di Rantau, Kuala Simpang, Aceh Timur, dikuasai oleh Indonesia. Kemudian dalam waktu yang hampir bersamaan, didirikanlah perusahaan minyak nasional pertama yang diberi nama Perusahaan Tambang Minyak Negara Republik Indonesia (PTMNRI).

Diantara puing-puing dan reruntuhan yang menjadi modal pemulaan usaha perminyakan nasional itu ialah kilang minyak di Pangkalan Brandan, yang dibangun oleh perusahaan Belanda pada tahun 1982, terletak ±83 km di barat laut Medan, fasilitas pangkalan di Pangkalan Susu ±25 km di sebelah utara Pangkalan Brandan, lapangan minyak Rantau di daerah Aceh ±55 km dari Pangkalan Brandan yang diroduksi untuk pertama kalinya pada tahun 1929 dan beberapa lapangan lainnya di dekat Rantau. Tahun 1966 PN PERMIGAN dilikuidasi. Tahun 1968 PN PERMIGAN dan PN PERTAMIN dilebur menjadi PN PERTAMINA.

Pada tahun 1995 melalui Surat keputusan Rirektur Utama Pertamina nomor kpts-perusahaan nomor 1589-Cooooo-1995-So tanggal 28 Desember 1995 pemasaran untuk wilayah provinsi NAD-Aceh, Sumatra Utara, Sumatra Barat dan

Riau dilaksanakan oleh Unit Pembekalan dan Pemasaran Dalam Negeri I (UPPDN I) yang berkedudukan di Medan. Berdasarkan UU MIGAS No.22 Tahun 2001 PERTAMINA berubah menjadi PT. Pertamina (Persero) pada tanggal 17 September 2003.

4.1.2 Visi, Misi, Tujuan dan Tata Nilai Perusahaan

A. Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi : Menjadi Perusahaan Energi Nasional Kelas Dunia.
2. Misi : Menjalankan usaha minyak, gas, serta energi baru dan terbarukan serta terintegrasi, berdasarkan prinsip-prinsip komersial yang kuat.

B. Tujuan Perusahaan

Tujuan perusahaan sesuai Akta Perubahan Anggaran Dasar PT. Pertamina (Persero) No. 1 tanggal 1 Agustus 2012 adalah:

1. Melakukan usaha energi, yaitu minyak dan gas bumi, energi baru dan terbarukan, baik didalam maupun diluar negeri serta kegiatan lain yang terkait atau menunjang kegiatan usaha dibidang energi, yaitu minyak dan gas bumi, energi baru dan terbarukan.
2. Pengembangan optimalisasi sumber daya yang dimiliki perseroan untuk menghasilkan barang atau jasa yang bermutu tinggi dan berdaya asing kuat.
3. Meraih keuntungan guna meningkatkan nilai perseroan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

C. Tata Nilai Perusahaan

1. *Clean* (Bersih), dikelola secara profesional, menghindari benturan kepentingan, tidak menoleransi suap, menjunjung tinggi kepercayaan dan integritas. Berpedoman pada asas-asas tata kelola korporasi yang baik.

2. *Confidence* (Percaya Diri), berperan dalam pembangunan ekonomi nasional, menjadi pelopor dalam reformasi BUMN, dan membangun kebanggaan bangsa.

3. *Commercial* (Komersial), menciptakan nilai tambah dengan orientasi komersial, mengambil keputusan berdasarkan prinsip-prinsip bisnis yang sehat.

4. *Competitive* (Kompetitif), mampu berkompetisi dalam skala regional maupun internasional, mendorong investasi, membangun budaya sadar dan menghargai kinerja.

5. *Customer Focuse* (Fokus pada Pelanggan), berorientasi pada kepentingan pelanggan dan berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

6. *Capable* (Berkemampuan), dikelola oleh pemimpin dan pekerja yang profesional dan memiliki talenta dan penguasaan teknis tinggi, berkomitmen dalam membangun kemampuan riset dan pengembangan.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan kerangka pembagian tanggung jawab dan fungsional kepada unit unit organisasi yang dibentuk untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan dan agar perusahaan dapat berjalan kearah tujuan yang diinginkan. PT. Pertamina (Persero) menyusun struktur organisasinya sedemikian rupa sehingga terlihat jelas pembagian tugas dan wewenangnya serta pertanggung jawaban atas tugas yang didelegasikan dalam usahanya mencapai tujuan yang

telah ditetapkan. Pada dasarnya struktur organisasi yang dimiliki oleh perusahaan ini berbentuk garis dan staff (struktur terlampir), artinya disamping pucuk pimpinan yang mempunyai wewenang komando, juga diperlukan staf atau pejabat yang dapat memberikan masukan dan nasehat sesuai dengan bidang keahliannya.

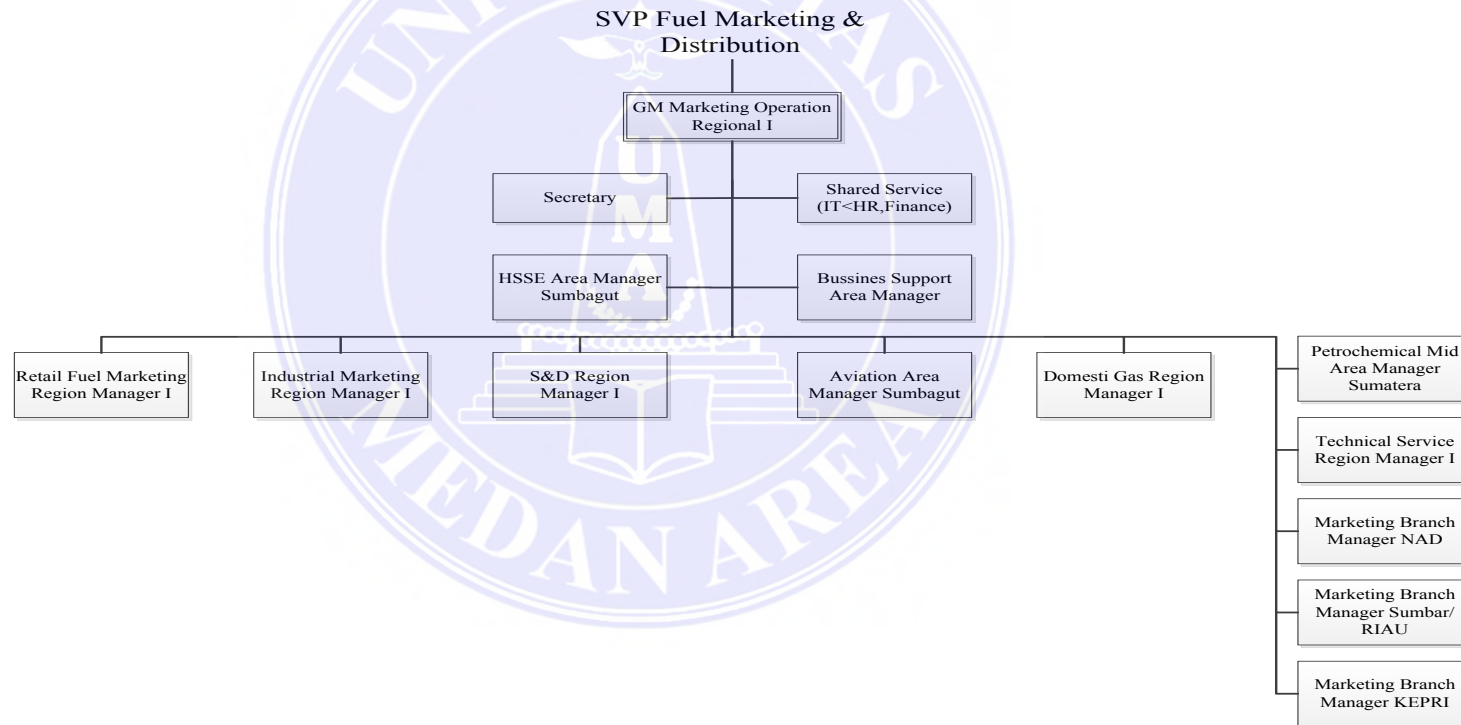


Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Pertamina Persero

Struktur Organisasi M – T Regional I



STRUKTUR ORGANISASI
 MOR AREA SUMBAGUT
PT. PERTAMINA (PERSERO) MOR 1 MEDAN



4.1.4 Uraian Tugas (*Job Description*)

Berikut ini adalah deskripsi dari struktur organisasi PT Pertamina (Persero) Medan, dan setiap bagiannya memiliki tugas:

1. *GM Marketing Operation Region I*

Mengkoordinasi kegiatan pemasaran bahan bakar minyak dan gas bumi diwilayah kerja PT Pertamina (Persero) Medan. Mengkoordinasikan kegiatan pemasaran yang meliputi pengadaan, pengangkutan, penimbunan, penyaluran, dan menjaga mutu produk yang dijual. Mengendalikan dan melaksanakan pengawasan kerja operasi diwilayah kerja PT Pertamina (Persero) Medan.

2. *Fuel Retail Marketing Region I Manager*

Mengkoordinasi perencanaan, pengawasan pelaksanaan penjualan BBM Subsidi, dan BBK diwilayah *Marketing Operation Region I*. Mengendalikan dan melaksanakan pengawasan kegiatan penjualan dan pemasaran BBM subsidi dan BBK oleh lembaga penyalur.

3. *Industrial Marketing Region I Manager*

Mengkoordinasi perencanaan dan pengawasan penjualan BBM Nonsubsidi ke agen BBM Industri, Costumer Industri, dan perkapalan termasuk SPBB. Mengkoordinasi kegiatan penyelenggaraan administrasi penjualan BBM Nonsubsidi dan BBK.

4. *Petrochemical Marketing Area Manager*

Mengkoordinasi perencanaan dan pengawasan pelaksanaan penjualan produk-produk *Petrochemical*. Mengendalikan dan melaksanakan pengawasan kegiatan penjualan produk-produk *Petrochemical*.

5. *Domestic Gas Region Manager I*

Mengkoordinasi perencanaan dan pengawasan pelaksanaan penjualan LPG Subsidi dan Nonsubsidi. Mengkoordinasi kegiatan penyelenggaraan administrasi penjualan LPG Subsidi dan Nonsubsidi.

6. *Aviation Area Manager*

Mengkoordinasi perencanaan dan pengawasan pelaksanaan penjualan produk Avtur dan Avigas. Mengkoordinasi kegiatan penyelenggaraan administrasi penjualan produk Avtur dan Avigas.

7. *Technical Services Region Manager I*

Menyelenggarakan koordinasi perencanaan dan pembangunan baru dan pemeliharaan seluruh sarana distribusi dan pemasaran di *Pertamina Marketing Operation Region I*. Melaksanakan proses lelang dan pengawasan proyek pengadaan pemeliharaan dan pembangunan.

8. *HSSE Area Manager Sumbagut*

Menyelenggarakan perencanaan, pengawasan, evaluasi, dan penyuluhan dalam bidang pencemaran lingkungan kerja. Menyelenggarakan pengarahan dan penyuluhan pencegahan terhadap bahaya kecelakaan kerja.

9. *Marketing Branch Manager NAD*

Mengkoordinir perencanaan dan pengawasan pelaksanaan penjualan BBM Subsidi dan BBK diwilayah Nangroe Aceh Darusalam. Mengendalikan dan melaksanakan pengawasan kegiatan penjualan dan pemasaran BBM Subsidi dan BBK oleh lembaga penyalur.

10. *Marketing Branch Manager Sumbar*

Mengkoordinir perencanaan dan pengawasan pelaksanaan penjualan BBM Subsidi dan BBK diwilayah Sumatra Barat. Mengkoordinasi kegiatan penyelenggaraan administrasi penjualan BBM Subsidi dan BBK.

11. *Marketing Branch Manager Riau*

Mengkoordinasi perencanaan, pengawasan pelaksanaan penjualan BBM Subsidi dan BBK, dan pengawasan mutu BBM yang disalurkan ke lembaga penyalur.

12. *Marketing Branch Manager Kepri*

Mengkoordinir perencanaan dan pengawasan pelaksanaan penjualan BBM Subsidi dan BBK diwilayah Kepulauan Riau. Mengkoordinasi kegiatan penyelenggaraan administrasi penjualan BBM Subsidi dan BBK.

13. *Finance Marketing Operation Region I*

Menyelenggarakan penyusunan dan pengawasan pemakaian anggaran PT Pertamina (Persero) *Marketing Operation Region I*. Menyelenggarakan pengendalian keuangan PT Pertamina (Persero) *Marketing Operation Region I*.

14. Unit *Manager Human Resources* Sumbagut

Mengkoordinir kegiatan pembinaan perawatan Sumber Daya Manusia, penelitian dan usul perbaikan norma-norma dan syarat-syarat kerja serta mengadakan material untuk kebutuhan kantor dan rumah tangga.

15. *IT Region Sumatra Region*

Menerima, memprioritaskan, dan menyelesaikan permintaan bantuan IT. Instansi, perawatan, dan penyediaan dukungan harian baik untuk *hardware* dan *software*, peralatan termasuk *printer*, *scanner*, tinta, dan lain-lain.

16. *S&D Region Manager I*

Mengkoordinasi kegiatan pengadaan, penyimpanan, penerimaan, dan pembekalan BBM/NBBM serta pengaturan layanan dan transportasi. Menyusun rencana dan melakukan pengawasan distribusi BBM dan NBBM serta gas untuk kebutuhan diwilayah kerja PT Pertamina Medan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Identifikasi Data Responden

Tabel 4.1
Berdasarkan Usia Responden

Usia	Jumlah (Orang)	Persentasi (%)
20 – 30 tahun	51	79%
31 – 40 tahun	10	15%
41 – 50 tahun	4	6%
Total	65	100%

Sumber : data yang diolah (2019)

Pada tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia yaitu responden yang berusia 20 – 30 tahun berjumlah 51 orang (79%), responden yang berusia 31 - 40 tahun berjumlah 10 orang (15%), dan responden yang berusia 41 – 50 tahun berjumlah 4 orang (6%).

Tabel 4.2
Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentasi (%)
Perempuan	32	49%
Laki-laki	33	51%
Total	65	100%

Sumber : data yang diolah (2019)

Pada tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu perempuan berjumlah 32 orang (49%) dan laki-laki berjumlah 33 orang (51%).

Tabel 4.3
Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentasi (%)
SMA	4	6%
D3	23	35%
S1	37	57%
S2	1	2%
Total	65	100 %

Sumber : data yang diolah (2019)

Pada tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu pendidikan terakhir SMA berjumlah 4 orang (6%), pendidikan terakhir D3 berjumlah 23 orang (35%), pendidikan terakhir S1 berjumlah 37 orang 57(%), dan pendidikan terakhir S2 berjumlah 1 orang (2%).

4.2.2 Tanggapan Jawaban Responden

A. Analisis Frekuensi Variabel Etos Kerja (X1)

Pada penelitian ini diukur melalui 6 pernyataan yang mempersentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan responden terhadap Etos Kerja (X1) dapat diuraikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.4
Tanggapan Jawaban Responden untuk Variabel Etos Kerja (P1)

No	Kategori Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	26	40 %
2	Setuju (S)	39	60 %
3	Kurang Setuju (KS)	-	-
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		65	100 %

Sumber : data yang diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

Jawaban responden atas pernyataan 1 yaitu “Saya bekerja dengan taat dan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan”, yang menjawab sangat setuju 26 orang (40%), dan yang menjawab setuju 39 orang (60%).

Tabel 4.5

Tanggapan Jawaban Responden untuk Variabel Etos Kerja (P2)

No	Kategori Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	36	55 %
2	Setuju (S)	29	45 %
3	Kurang Setuju (KS)	-	-
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		65	100 %

Sumber : data yang diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

Jawaban responden atas pernyataan 2 yaitu “Saya bertanggung jawab dan memanfaatkan waktu kerja untuk melaksanakan pekerjaan didalam perusahaan”, yang menjawab sangat setuju 35 orang (54%) yang menjawab setuju 29 orang (45%).

Tabel 4.6

Tanggapan Jawaban Responden untuk Variabel Etos Kerja (P3)

No	Kategori Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase %
1	Sangat Setuju (SS)	37	57 %
2	Setuju (S)	26	40 %
3	Kurang Setuju (KS)	2	3 %
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		65	100 %

Sumber : data yang diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

Jawaban responden atas pernyataan 3 yaitu “Saya merasa lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat”, yang menjawab sangat setuju 37 orang (57%), yang menjawab setuju 26 orang (40%), dan yang menjawab kurang setuju 2 orang (3%).

Tabel 4.7

Tanggapan Jawaban Responden untuk Variabel Etos Kerja (P4)

No	Kategori Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase %
1	Sangat Setuju (SS)	34	52 %
2	Setuju (S)	29	45 %
3	Kurang Setuju (KS)	2	3 %
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		65	100 %

Sumber : data yang diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

Jawaban responden atas pernyataan 4 yaitu “Saya menginginkan kerja sama yang baik antar sesama karyawan”, yang menjawab setuju 34 orang (52%), yang menjawab setuju 29 orang (45%), dan yang menjawab kurang setuju 2 orang (3%).

Tabel 4.8

Tanggapan Jawaban Responden untuk Variabel Etos Kerja (P5)

No	Kategori Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase %
1	Sangat Setuju (SS)	37	57 %
2	Setuju (S)	27	42 %
3	Kurang Setuju (KS)	1	1 %
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		65	100 %

Sumber : data yang diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

Jawaban responden atas pernyataan 5 yaitu “Saya memiliki tingkat kreatifitas yang baik dan selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan”, yang menjawab setuju 37 orang (57%), yang menjawab setuju 27 orang (42%), dan yang menjawab kurang setuju 1 orang (1%).

Tabel 4.9

Tanggapan Jawaban Responden untuk Variabel Etos Kerja (P6)

No	Kategori Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase %
1	Sangat Setuju (SS)	31	48 %
2	Setuju (S)	32	49 %
3	Kurang Setuju (KS)	2	3 %
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		65	100%

Sumber : data yang diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

Jawaban responden atas pernyataan 6 yaitu “Saya menginginkan persatuan dalam bekerja dengan tim untuk membahas tugas yang diberikan perusahaan”, yang menjawab sangat setuju 31 orang (48%), yang menjawab setuju 32 orang (49%), dan yang menjawab kurang setuju 2 orang (3%).

B. Analisis Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Pada penelitian ini diukur melalui 6 pernyataan yang mempersentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan responden terhadap Komitmen Organisasi (X2) dapat diuraikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.10

Tanggapan Jawaban Responden untuk Variabel Komitmen Organisasi (P1)

No	Kategori Jawaban	Jumlah Orang	Persentase %
1	Sangat Setuju (SS)	18	28 %
2	Setuju (S)	45	69 %
3	Kurang Setuju (KS)	2	3 %
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		65	100 %

Sumber : data yang diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

Jawaban responden atas pernyataan 1 yaitu “Saya merasa ikut memiliki organisasi ditempat saya bekerja”, yang menjawab sangat setuju 18 orang (28%), yang menjawab setuju 45 orang (69%), dan yang menjawab kurang setuju 2 orang (3%).

Tabel 4.11

Tanggapan Jawaban Responden untuk Variabel Komitmen Organisasi (P2)

No	Kategori Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase %
1	Sangat Setuju (SS)	3	5 %
2	Setuju (S)	48	74 %
3	Kurang Setuju (KS)	14	21 %
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		65	100%

Sumber : data yang diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

Jawaban responden atas pernyataan 2 yaitu “Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi ditempat saya bekerja”, yang menjawab sangat setuju 3orang (5%), yang menjawab setuju 48 orang (74%), yang menjawab kurang setuju 14 orang (21%).

Tabel 4.12

Tanggapan Jawaban Responden untuk Variabel Komitmen Organisasi (P3)

No	Kategori Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase %
1	Sangat Setuju (SS)	19	29 %
2	Setuju (S)	46	71 %
3	Kurang Setuju (KS)	-	-
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
	Jumlah	65	100%

Sumber : data yang diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

Jawaban responden atas pernyataan 3 yaitu “Organisasi ditempat saya bekerja sangat berarti bagi saya”, yang menjawab sangat setuju 19 orang (29%), yang menjawab setuju 46 orang (71%).

Tabel 4.13

Tanggapan Jawaban Responden untuk Variabel Komitmen Organisasi (P4)

No	Kategori Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase %
1	Sangat Setuju (SS)	18	28 %
2	Setuju (S)	47	72 %
3	Kurang Setuju (KS)	-	-
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
	Jumlah	65	100%

Sumber : data yang diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

Jawaban responden atas pernyataan 4 yaitu “Saya merasa menjadi bagian dari organisasi dan tidak akan meninggalkan organisasi ditempat saya bekerja”, yang menjawab sangat setuju 18orang (28%), yang menjawab setuju 47 orang (72%).

Tabel 4.14

Tanggapan Jawaban Responden untuk Variabel Komitmen Organisasi (P5)

No	Kategori Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase %
1	Sangat Setuju (SS)	18	28 %
2	Setuju (S)	47	72 %
3	Kurang Setuju (KS)	-	-
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		65	100%

Sumber : data yang diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

Jawaban responden atas pernyataan 5 yaitu “Saya merasa bangga dengan organisasi yang saya jalani diperusahaan”, yang menjawab sangat setuju 18 orang (28%), yang menjawab setuju 47 orang (72%).

Tabel 4.15

Tanggapan Jawaban Responden untuk Variabel Komitmen Organisasi (P6)

No	Kategori Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase %
1	Sangat Setuju (SS)	22	34 %
2	Setuju (S)	42	65%
3	Kurang Setuju (KS)	1	1 %
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		65	100%

Sumber : data yang diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

Jawaban responden atas pernyataan 6 yaitu “Saya tetap bekerja diperusahaan ini adalah karena loyalitas terhadap karyawan”, yang menjawab sangat setuju 22 orang (34%), yang menjawab setuju 42 orang (65%), dan yang menjawab kurang setuju 1 orang (1%).

C. Analisis Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada penelitian ini diukur melalui 6 pernyataan yang mempersentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan responden terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diuraikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.16

Tanggapan Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Karyawan (P1)

No	Kategori Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase %
1	Sangat Setuju (SS)	39	60 %
2	Setuju (S)	26	40 %
3	Kurang Setuju (KS)	-	-
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		65	100 %

Sumber : data yang diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

Jawaban responden atas pernyataan 1 yaitu “Saya selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu”, yang menjawab sangat setuju 39 orang (60%), dan yang menjawab setuju 26 orang (40%).

Tabel 4.17

Tanggapan Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Karyawan (P2)

No	Kategori Jawaban	Jumlah (Orang)	persentase
1	Sangat Setuju (SS)	35	54 %
2	Setuju (S)	29	45 %
3	Kurang Setuju (KS)	1	1 %
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		65	100%

Sumber : data yang diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

Jawaban responden atas pernyataan 2 yaitu “Saya memiliki kualitas kerja yang baik sesuai dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan”, yang menjawab sangat setuju 35 orang (54%), yang menjawab setuju 29 orang (45%), dan yang menjawab kurang setuju 1 orang (1%).

Tabel 4.18

Tanggapan Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Karyawan (P3)

No	Kategori Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase %
1	Sangat Setuju (SS)	38	59 %
2	Setuju (S)	26	40 %
3	Kurang Setuju (KS)	1	1 %
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		65	100 %

Sumber : data yang diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

Jawaban responden atas pernyataan 3 yaitu “Saya berusaha secara efisiensi menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat”, yang menjawab sangat setuju 38 orang (59%), yang menjawab setuju 26 orang (40%), dan yang menjawab kurang setuju 1 orang (1%).

Tabel 4.19

Tanggapan Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Karyawan (P4)

No	Kategori Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase %
1	Sangat Setuju (SS)	42	65 %
2	Setuju (S)	21	32 %
3	Kurang Setuju (KS)	2	3 %
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		65	100 %

Sumber : data yang diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

Jawaban responden atas pernyataan 4 yaitu “Saya menjalankan kedisiplinan yang dibuat oleh perusahaan”, yang menjawab sangat setuju 42 orang (65%), yang menjawab setuju 21 orang (32%), dan yang menjawab kurang setuju 2 orang (3%).

Tabel 4.20

Tanggapan Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Karyawan (P5)

No	Kategori Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase %
1	Sangat Setuju (SS)	40	62 %
2	Setuju (S)	25	38 %
3	Kurang Setuju (KS)	-	-
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		65	100%

Sumber : data yang diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

Jawaban responden atas pernyataan 5 yaitu “Saya memiliki kemampuan bekerja dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah atasan”, yang menjawab sangat setuju 40 orang (62%), dan yang menjawab setuju 25 orang (38%).

Tabel 4.21

Tanggapan Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Karyawan (P6)

No	Kategori jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase %
1	Sangat Setuju (SS)	39	60 %
2	Setuju (S)	26	40 %
3	Kurang Setuju (KS)	-	-
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		65	100%

Sumber : data yang diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

Jawaban responden atas pernyataan 6 yaitu “Dalam bekerja saya memiliki kejujuran terhadap diri sendiri maupun perusahaan”, yang menjawab sangat setuju 39 orang (60%), dan yang menjawab setuju 26 orang (40%).

4.3 Kualitas Data

4.3.1 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

A. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan angket dalam pengumpulan data. Dalam pengambilan keputusan dalam uji baliditas adalah :

1. Jika nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} pada nilai signifikan 5%, maka item angket dinyatakan valid.
2. Jika nilai $r_{hitung} <$ nilai r_{tabel} nilai signifikan 5%, maka item angket dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.22
Hasil Uji Validitas Variabel X1

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Etos Kerja (X1)	P1	0,754	0,244	Valid
	P2	0,680	0,244	Valid
	P3	0,669	0,244	Valid
	P4	0,715	0,244	Valid
	P5	0,641	0,244	Valid
	P6	0,692	0,244	Valid

Sumber : data yang diolah (2019)

Tabel 4.23
Hasil Uji Validitas Variabel X2

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Komitmen Organisasi (X2)	P1	0,467	0,244	Valid
	P2	0,286	0,244	Valid
	P3	0,604	0,244	Valid
	P4	0,597	0,244	Valid
	P5	0,620	0,244	Valid
	P6	0,681	0,244	Valid

Sumber : data yang diolah (2019)

Tabel 4.24
Hasil Uji Validitas Variabel Y

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0,685	0,244	Valid
	P2	0,712	0,244	Valid
	P3	0,653	0,244	Valid
	P4	0,621	0,244	Valid
	P5	0,712	0,244	Valid
	P6	0,715	0,244	Valid

Sumber : data yang diolah (2019)

Berdasarkan hasil pengujian uji validitas sebagaimana dari variabel-variabel diatas, menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} pada nilai signifikan 5%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item dalam angket penelitian ini valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.3.2 Uji Reabilitas

Tabel 4.25
Hasil Uji Reabilitas Instrumen Variabel

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	Etos Kerja (X1)	0,785	6	Reliabel
2	Komitmen Organisasi (X2)	0,514	6	Cukup Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,769	6	Reliabel

Sumber : data yang diolah (2019)

Menurut Ghazali, (2011:25), "Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Maka dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan yang

terdapat pada kuisioner ada reliabilitas da layak digunakan sebagai instrument penelitian.

Dari tabel diatas jika nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60-0.80 maka dianggap reliabel, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan Hasil Uji Reabilitas untuk rata-rata ke enam pernyataan variabel Etos Kerja, didapat nilai *Croanbach's Alpha* sebesar 0,789.
2. Berdasarkan Hasil Uji Reabilitas untuk rata-rata ke enam pernyataan variabel Komitmen Organisasi, didapat nilai *Croanbach's Alpha* sebesar 0,514.
3. Berdasarkan Hasil Uji Reabilitas untuk rata-rata ke enam pernyataan variabel Kinerja Karyawan, didapat nilai *Croanbach's Alpha* sebesar 0,769.

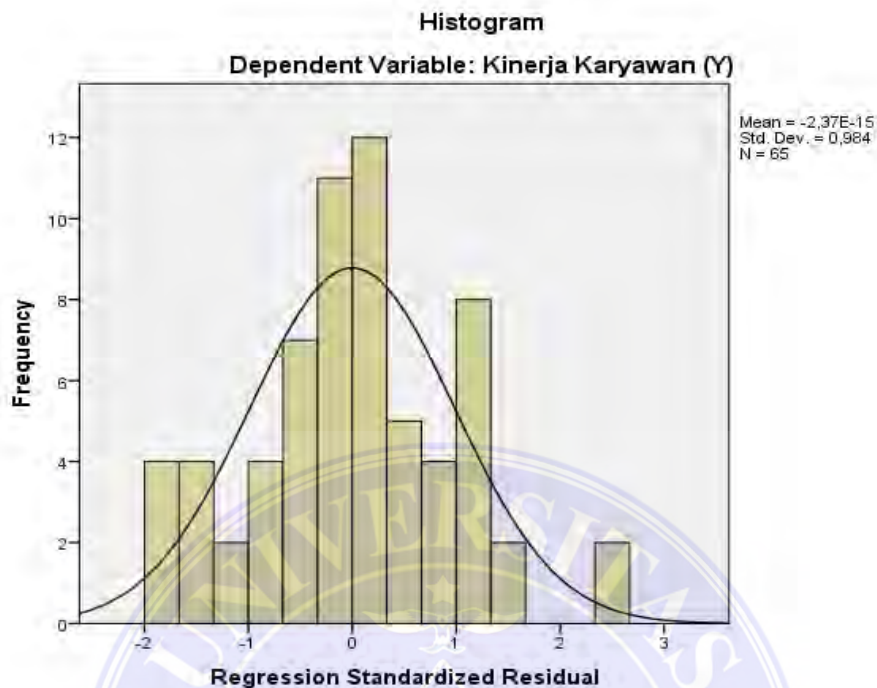
4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (Bell shaped). Data yang baik adalah data yang Memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

Gambar 4.2

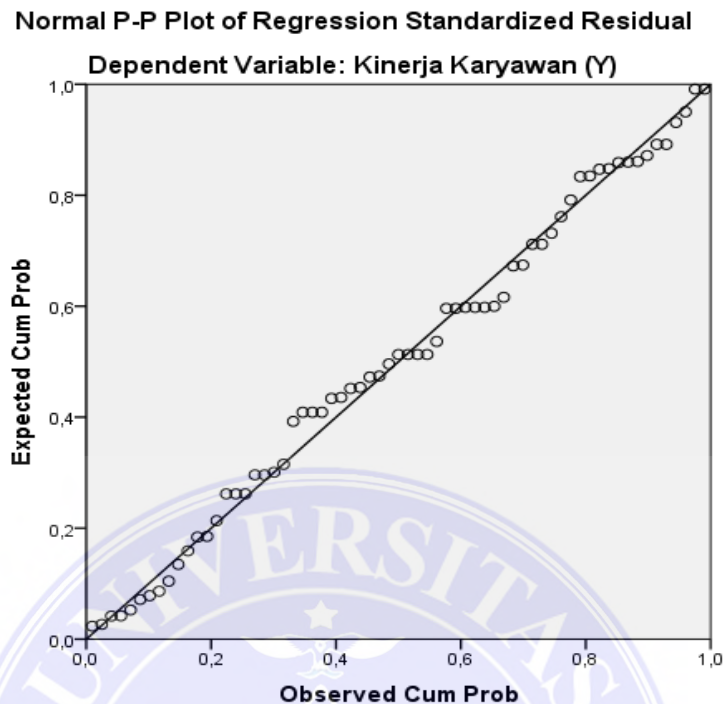


Sumber : data yang diolah (2019)

Berdasarkan gambar 4.1 dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi secara normal, karena sebagian besar data berada didalam kurva, dimana gambar histogram memiliki garis yang berbentuk lonceng dan memiliki kecembungan di tengah.

2. Grafik Normality Probability Plot, ketentuan yang digunakan adalah:
 - a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.3



Sumber : data yang diolah (2019)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas untuk menguji kenormalan persebaran data hasil regresi adalah dengan menggunakan grafik Histogram dan kurva Normal P-P Plot. Jika pada grafik penyebaran datanya mengikuti pola garis diagonal, maka penyebaran datanya normal. Dari gambar di atas, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga penyebaran data dalam penelitian ini dikatakan normal.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*)

< 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi.

Tabel 4.26
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,696	3,372		1,689	,096	
	Etos Kerja (X1)	,415	,108	,439	3,844	,000	,694
	Komitmen Organisasi (X2)	,422	,156	,309	2,701	,009	,694

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.27

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
Etos Kerja (X1)	0,694	1,440	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen Organisasi (X2)	0,694	1,440	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : data yang diolah (2019)

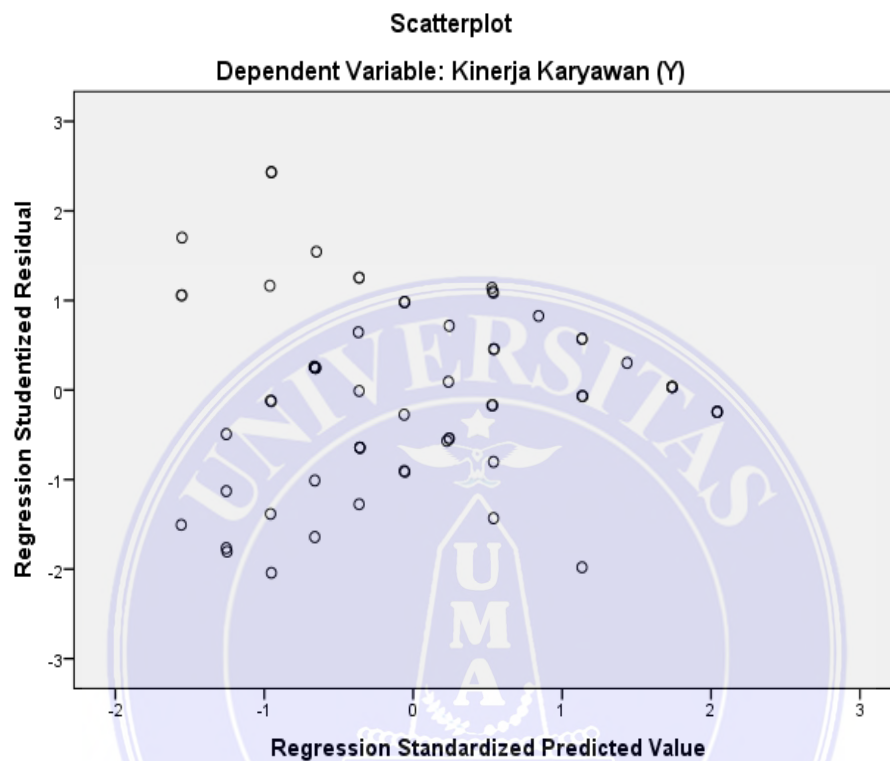
Berdasarkan tabel Coefficients^a diatas :

1. Nilai *Tolerance variabel* Etos Kerja dan Komitmen Organisasi sebesar $0,694 > 0,10$, ini berarti tidak terjadi Multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi.
2. Nilai VIF variabel Etos Kerja dan Komitmen Organisasi sebesar $1,440 < 10$, Ini berarti tidak terjadi Multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi.

4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.4

Uji Heterokedastisitas



Sumber : data yang diolah (2019)

Berdasarkan grafik scatterplots diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

4.5 Uji Statistik

4.5.1 Analisis Regresi linier berganda

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut

variabel dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independen. Uji regresi linier berganda :

Tabel 4.28
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5,696	3,372		1,689	,096		
	Etos Kerja (X1)	,415	,108	,439	3,844	,000	,694	1,440
	Komitmen Organisasi (X2)	,422	,156	,309	2,701	,009	,694	1,440

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber : data yang diolah (2019)

Dari tabel *Coefficients* diatas dapat diperoleh :

Konstanta (*Constant*) = 5,696

$b_1 X_1 = 0,415$

$b_2 X_2 = 0,422$

Berdasarkan hasil analisis data diatas, maka diperoleh persamaan model regresi linier berganda sebagai berikut :

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

$$Y = 5,696 (Y) + 0,415 (X_1) + 0,422(X_2) + e$$

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji parsial (uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah “etos kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan”.

Tabel 4.29
Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5,696	3,372		1,689	,096		
	Etos Kerja (X1)	,415	,108	,439	3,844	,000	,694	1,440
	Komitmen Organisasi (X2)	,422	,156	,309	2,701	,009	,694	1,440

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : data yang diolah (2019)

Pengujian hipotesis pertama (H1)

Berdasarkan dari tabel diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,844 > t_{tabel} 1,668$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh Etos Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian hipotesis kedua (H2)

Berdasarkan dari tabel diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,009 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,701 > t_{tabel} 1,668$,

sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y).

4.6.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.30
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124,475	2	62,238	24,156	,000 ^b
	Residual	159,740	62	2,576		
	Total	284,215	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Etos Kerja (X1)

Sumber : data yang diolah (2019)

Pengujian hipotesis H3

Berdasarkan dari tabel diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X₁ dan X₂ secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 24,156 > F_{tabel} 3,14$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti Etos Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.31
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,662 ^a	,438	,420	1,605

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Etos Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : data yang diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas diketahui besarnya kontribusi nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,420, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y adalah sebesar 42,0%. Dan selebihnya 58% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.6.4 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Etos Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari analisa data hasil penelitian ini yang diperoleh menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Medan, dimana dapat dilihat nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $r_{hitung} (3,844) > r_{tabel} (1,668)$ dengan nilai *Adjusted R square* diperoleh nilai sebesar 0,420 atau 42,0%. Ini berarti etos kerja memberikan kontribusi sebesar 42% terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Medan. sedangkan sisanya sebanyak 58% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa semakin naik variabel etos kerja maka semakin meningkat kinerjanya.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang diteliti oleh M. Bawelle dan J. Sepang (2016) yang berjudul “Pengaruh etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada TP. BRI Cabang Tahuna periode 2016” Hasil penelitian secara parsial etos kerja dan gairah kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh, secara simultan etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini bisa dilihat bahwa etos kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sukardewi (2013:3) menyatakan bahwa etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Ini adalah sikap yang penting karena orang-orang memiliki kesadaran sendiri diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan dan memiliki kepribadian yang lebih besar untuk tetap bekerja disuatu perusahaan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari analisa data hasil penelitian ini yang diperoleh menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Medan, dimana dapat dilihat nilai signifikan $0,009 < 0,05$ dan nilai $r_{hitung} (2,701) > r_{tabel} (1,668)$ dengan nilai *Adjusted R square* diperoleh nilai sebesar 0,420 atau 42,0%. Ini berarti kinerja karyawan memberikan kontribusi sebesar 42,0% terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Medan. sedangkan sisanya sebanyak 58% dipengaruhi

oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa semakin naik variabel komitmen organisasi maka semakin meningkat kinerjanya.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang diteliti oleh Amirul Akbar (2017) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. PELINDO Surabaya)” Hasil penelitian uji hipotesis adalah bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PELINDO Surabaya. ini bisa dilihat bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen Organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut (Stephen P. Robbins 2008:35). Ini adalah sikap yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaan untuk bekerja lebih baik lagi demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki kemauan yang lebih besar untuk tetap bekerja di perusahaan.

3. Pengaruh Etos Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 24,156 > F_{tabel} 3,14$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti Etos Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian terdahulu yang diteliti oleh Ikhsan Abd. Wahit (2016) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai NEGERI

SIPIL (PNS) pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali”Motivasi, etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai NEGERI SIPIL (PNS).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil dan pembahasan pengukuran data diatas dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Medan. Diperoleh dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,844 > t_{tabel} 1,668$.
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Medan. Diperoleh dengan nilai signifikan $0,009 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,701 > t_{tabel} 1,668$.
3. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan variabel etos kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 24,156 > F_{tabel} 3,14$.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, diketahui besarnya kontribusi nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,420 (variabel terikat), hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel etos kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 42,0%. Dan selebihnya sebesar 58%. dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan berkaitan dengan hasil atau analisis dan pembahasan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Etos kerja pada PT. Pertamina (Persero) Medan sebaiknya lebih menitik beratkan kebijakan yang berkaitan dengan pentingnya etos kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Sehingga dengan etos kerja yang tepat maka kinerja karyawan akan semakin baik sehingga mampu memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.
2. Komitmen organisasi pada PT. Pertamina (Persero) Medan maka disarankan agar pimpinan meningkatkan komitmen organisasi secara khusus dan memberikan kepercayaan penuh bagi setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga tanggung jawab yang dirasakan oleh karyawan akan semakin tinggi.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang meneliti dengan judul yang sama dianjurkan untuk mengembangkan dan menganalisis lebih dalam lagi dan lebih spesifik, sehingga hasil yang didapatkan juga akan lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2009. Manajemen Bisnis. Jakarta: Rineka.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.
- Donni, Juni. 2018. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. 2010. Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana Prenadamedia Grup.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.**
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompeten. Jakarta: Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2008. Struktur Organisasi, edisi ketiga, jakarta : Salemba empat.**
- Sinamo, Jansen. 2011. Etos Kerja Profesional. Jakarta: Institut Mahardika.**
- Siregar, Syofian. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS. Cetakan Kedua, Jakarta: Penerbit Kencana. Prenadamedia Grup.**
- Sugiyono, Metode Penelitian Kombinasi (*Mixed Methods*), (Bandung: Alfabeta, 2013).
- Sujarweni, Wiratna. 2014. Metode Penelitian, Lengkap, Praktis dan Mudah di Pahami. Cetakan Pertama, Penerbit PT. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.**
- Supiah. 2008. Perilaku organisasi. Yogyakarta: Cv. Andi Offset.**
- Toto, Tasmara. 2008. Membudayakan Etos Kerja Islam. Jakarta: Gemma Press.**
- Wibawa. 2015. Teori-teori Manajemen dan Organisasi. Jakarta: RajaWali.**
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, Cetakan 12 Depok: Raja Wali Pers.**
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja . Jakarta: Salemba Empat

JURNAL

- Amir Akbar, Dkk. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pelindo Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.47 No. 2.
- Didit, Jefry, dkk. 2018. *The Effect of Organization Commitment and Organization Culture on Employee Performance through Employee***

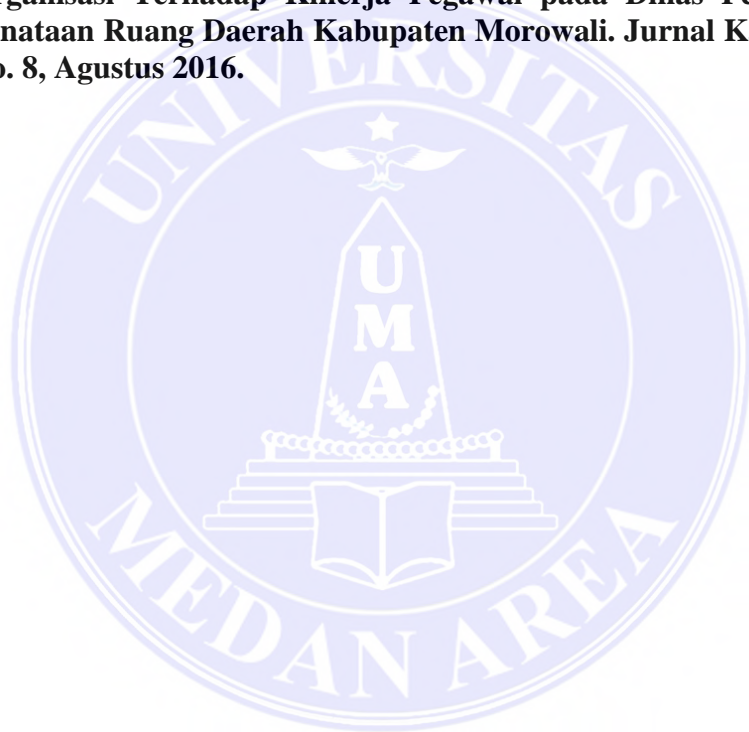
Satisfaction (Studi of Gondanglegi Islamic Hospital of Malang). Jurnal of Business and Management, Vol.10, No.8.

M.Bawelle, J.Sepang, 2016. Pengaruh Etos Kerja, Gairah kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. Jurnal EMBA, Vol.4 No.5 September 2016.

Ikhsan Abd. Wahid. 2016. Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kehutanan dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali. Jurnal katalogis, Vol.4 No.8, Agustus 2016.\

Pater. RajaGukguk, 2016. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Challenger Tangerang). Ecodemica, Vol. IV No.1 April 2016.

Yuliarti, 2016. Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali. Jurnal Katalogis, Vol. 4 No. 8, Agustus 2016.



LAMPIRAN



Lampiran 1

KUESIONER

PENGARUH ETOS KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERTAMINA (PERSERO) MEDAN

Kepada Bapak/ Ibu yang Terhormat

Saya Mahasiswa Program S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang saat ini sedang menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Etos Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Medan”. Penelitian ini dilakukan dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir perkuliahan. Mohon kesediaan Bapak/ Ibu berpartisipasi mengisi beberapa pernyataan dari kuesioner dibawah ini.

Demikian, atas ketersediaan dan partisipasinya meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Penulis

T. Siti Nurhalizah

I. DATA RESPONDEN

1. Nama : _____
2. Usia : _____ Tahun
3. Jenis Kelamin : 1. Perempuan
2. Laki-laki
4. Pendidikan terakhir : SMA D3
S1 S2

II. PETUNJUK PENGISIAN

Isilah daftar pernyataan berikut dengan cara memberikan tanda *checklist* (✓) pada kolom yang Bapak/ Ibu anggap sesuai pada kolom jawaban yang tersedia dengan keterangan sebagai berikut :

- SS** = Sangat Setuju
S = Setuju
KS = Kurang Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

1. ETOS KERJA (Variabel X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kesetiaan dan Ketaatan						
1	Saya bekerja dengan taat dan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.					
Tanggung Jawab						
2	Saya bertanggung jawab dan memanfaatkan waktu kerja untuk melaksanakan pekerjaan didalam perusahaan.					
Semangat						
3	Saya merasa lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat.					
Kerja Sama						
4	Saya menginginkan kerja sama yang baik antar sesama karyawan.					
Kejujuran dan Kecermatan						
5	Saya memiliki tingkat kreatifitas yang baik dan selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan.					
Persatuan dan Kesatuan						
6	Saya menginginkan persatuan dalam bekerja dengan tim untuk membahas tugas yang diberikan perusahaan.					

2. KOMITMEN ORGANISASI (Variabel X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Rasa Memiliki terhadap Organisasi						
1	Saya merasa ikut memiliki organisasi ditempat saya bekerja.					
Rasa Lekat dengan Organisasi						
2	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi ditempat saya bekerja.					
Arti Organisasi Secara Pribadi						
3	Organisasi ditempat saya bekerja sangat berarti bagi saya.					
Tidak akan Meninggalkan Organisasi						
4	Saya merasa menjadi bagian dari organisasi dan tidak akan meninggalkan organisasi ditempat saya bekerja.					

	Bangga dengan Organisasi					
5	Saya merasa bangga dengan organisasi yang saya jalani diperusahaan.					
	Loyalitas					
6	Saya tetap bekerja diperusahaan ini adalah karena loyalitas terhadap karyawan.					

3. KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kuantitas Hasil Kerja					
1	Saya selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.					
	Kualitas Hasil Kerja					
2	Saya memiliki kualitas kerja yang baik sesuai dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan.					
	Efisiensi					
3	Saya berusaha secara efisiensi menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat.					
	Disiplin Kerja					
4	Saya menjalankan kedisiplinan yang dibuat oleh perusahaan					
	Ketelitian Kemampuan					
5	Saya memiliki kemampuan bekerja dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah atasan.					
	Kejujuran					
6	Dalam bekerja saya memiliki kejujuran terhadap diri sendiri maupun perusahaan.					

Lampiran 2

No Responden	Jawaban Responden Variabel Etos Kerja (X1)						Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	4	4	4	4	4	3	23
2	5	5	4	4	5	5	28
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	3	5	4	24
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	5	5	5	5	30
9	4	4	5	5	5	4	27
10	4	5	4	5	4	5	27
11	4	5	5	4	5	5	28
12	5	5	4	5	5	5	29
13	4	5	5	5	5	5	29
14	5	5	4	5	4	5	28
15	5	5	5	4	4	5	28
16	5	5	5	5	4	5	29
17	4	4	5	5	5	4	27
18	4	4	5	5	5	4	27
19	4	5	4	5	5	3	26
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	5	5	5	5	5	30
22	5	5	5	5	5	5	30
23	5	5	5	5	5	5	30
24	5	5	5	5	5	5	30
25	5	5	5	5	5	5	30
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	5	5	5	5	5	30
28	4	4	3	4	4	5	24
29	5	5	5	5	5	5	30
30	4	5	5	5	5	4	28
31	5	4	4	5	4	4	26
32	4	4	5	5	5	4	27
33	4	4	5	4	5	4	26
34	4	5	5	4	4	4	26
35	4	5	5	4	4	5	27
36	4	4	5	5	5	4	27
37	4	4	5	4	4	4	25

38	4	4	4	4	4	4	24
39	5	5	4	4	4	4	26
40	5	5	5	5	5	5	30
41	4	4	4	4	4	4	24
42	5	4	4	4	5	5	27
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	5	4	5	5	4	27
45	5	5	5	5	4	4	28
46	5	4	5	4	5	5	28
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	5	5	4	4	4	26
49	5	4	4	4	5	5	27
50	4	5	5	5	4	4	27
51	4	4	4	4	4	4	24
52	4	4	4	4	4	5	25
53	4	4	4	4	4	4	24
54	4	5	5	4	5	4	27
55	4	4	4	4	5	5	26
56	4	5	4	4	5	4	26
57	4	5	4	4	4	4	25
58	4	4	4	4	4	4	24
59	4	4	4	5	5	4	26
60	4	4	5	5	5	5	26
61	4	5	4	4	3	4	24
62	4	4	5	5	4	4	26
63	4	4	3	4	4	4	23
64	4	4	4	3	4	4	23
65	4	4	5	4	4	4	25

No Responden	Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi(X2)						Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	5	4	5	4	4	26
3	5	4	4	4	4	5	26
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	5	4	5	4	26
6	4	4	4	4	5	5	26
7	4	4	4	4	5	5	26
8	4	3	5	4	4	4	24
9	5	4	5	4	4	4	26
10	5	4	4	4	4	5	26
11	4	3	4	4	5	5	25
12	4	3	5	4	5	4	25
13	4	4	5	5	4	5	27
14	5	5	4	4	4	4	26
15	5	4	5	4	4	4	26
16	4	4	4	4	5	4	25
17	5	4	4	4	4	4	25
18	4	4	4	4	4	5	25
19	4	4	5	4	4	5	26
20	4	3	5	5	5	5	27
21	5	4	5	5	4	5	28
22	4	4	5	5	5	5	28
23	5	4	5	5	5	5	29
24	5	4	5	5	5	5	29
25	4	4	4	4	5	5	26
26	5	3	5	5	5	5	28
27	5	4	5	5	5	5	29
28	3	4	4	5	4	3	23
29	4	4	5	5	5	5	28
30	5	4	4	5	5	4	27
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	3	4	4	4	4	23
34	4	4	4	5	4	4	25
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	4	4	5	5	26
37	3	4	4	5	4	4	24
38	4	4	4	4	4	4	24
39	4	4	4	4	4	4	24

40	4	3	4	4	4	4	23
41	5	4	4	4	4	4	25
42	4	4	4	5	5	5	27
43	4	3	5	4	4	5	25
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	3	4	4	4	4	23
46	5	5	4	4	4	4	26
47	4	3	4	4	4	4	23
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	3	4	4	4	4	23
50	4	4	5	4	4	4	25
51	4	4	4	5	4	4	25
52	4	4	4	4	5	4	25
53	5	3	4	4	4	4	24
54	4	4	4	4	4	4	24
55	4	4	4	4	4	5	25
56	4	4	5	5	4	4	26
57	4	4	4	4	4	4	24
58	5	3	4	4	4	4	24
59	4	4	4	4	4	4	24
60	4	4	4	4	4	4	24
61	4	4	4	5	4	4	25
62	4	3	5	4	4	5	25
63	4	4	4	4	4	4	24
64	5	4	4	4	4	4	25
65	5	4	4	4	4	4	25

No Responden	Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)						Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	5	4	5	5	4	5	28
2	4	4	4	5	5	4	26
3	4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	5	5	5	5	28
5	4	5	5	5	5	5	29
6	5	4	5	5	5	5	29
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	4	5	5	5	29
10	4	4	5	5	4	5	27
11	4	5	4	5	5	5	28
12	5	5	4	5	4	5	28
13	5	5	5	4	5	5	29
14	5	5	4	5	5	5	29
15	5	4	5	4	4	5	27
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	4	5	4	4	4	26
18	5	5	4	5	5	5	29
19	4	4	5	4	5	4	26
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	5	5	5	5	5	30
22	5	5	5	5	5	5	30
23	5	5	5	5	5	5	30
24	5	5	5	5	5	5	30
25	5	5	5	5	5	5	30
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	5	5	5	5	5	30
28	4	4	4	3	4	4	23
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	5	5	5	5	5	30
31	4	4	5	5	4	5	27
32	5	5	5	4	5	5	29
33	5	5	5	4	5	4	28
34	5	5	4	4	4	4	26
35	5	4	5	5	5	5	29
36	5	5	4	4	4	5	27
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	4	4	4	4	4	25
39	4	4	4	5	4	4	25

40	5	5	4	4	5	4	27
41	5	5	5	5	5	5	30
42	5	5	5	5	5	4	29
43	4	4	4	3	4	4	23
44	4	4	4	5	5	5	27
45	5	5	5	4	5	4	28
46	5	5	5	5	5	5	30
47	5	5	4	5	4	4	27
48	5	5	5	4	4	4	27
49	4	4	4	5	5	5	27
50	4	5	5	4	5	4	27
51	5	5	5	5	5	5	30
52	4	4	4	5	5	5	27
53	4	3	4	4	4	4	23
54	4	4	4	5	4	4	25
55	4	4	4	5	5	4	26
56	5	4	5	5	5	5	29
57	4	4	5	5	4	4	26
58	4	4	4	4	4	4	24
59	4	4	4	4	4	4	24
60	5	5	5	4	4	4	27
61	4	4	4	5	4	5	26
62	4	4	5	5	4	4	26
63	4	4	4	5	5	5	27
64	4	4	3	4	4	4	23
65	5	5	5	4	4	4	27

DATA FREKUENSI

Output Data Frekuensi X1

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	39	60,0	60,0	60,0
Valid SS	26	40,0	40,0	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	29	44,6	44,6	44,6
Valid SS	36	55,4	55,4	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	2	3,1	3,1	3,1
Valid S	26	40,0	40,0	43,1
SS	37	56,9	56,9	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	2	3,1	3,1	3,1
Valid S	29	44,6	44,6	47,7
SS	34	52,3	52,3	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	1	1,5	1,5	1,5
Valid S	27	41,5	41,5	43,1
SS	37	56,9	56,9	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	2	3,1	3,1	3,1
Valid S	32	49,2	49,2	52,3
SS	31	47,7	47,7	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Output Data Frekuensi X2

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	3,1	3,1	3,1
S	45	69,2	69,2	72,3
SS	18	27,7	27,7	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	14	21,5	21,5	21,5
S	48	73,8	73,8	95,4
SS	3	4,6	4,6	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	46	70,8	70,8	70,8
SS	19	29,2	29,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	47	72,3	72,3	72,3
SS	18	27,7	27,7	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	47	72,3	72,3	72,3
SS	18	27,7	27,7	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1,5	1,5	1,5
S	42	64,6	64,6	66,2
SS	22	33,8	33,8	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Output Data Frekuensi Y

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	26	40,0	40,0	40,0
SS	39	60,0	60,0	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1,5	1,5	1,5
S	29	44,6	44,6	46,2
SS	35	53,8	53,8	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1,5	1,5	1,5
S	26	40,0	40,0	41,5
SS	38	58,5	58,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	3,1	3,1	3,1
S	21	32,3	32,3	35,4
SS	42	64,6	64,6	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	25	38,5	38,5	38,5
SS	40	61,5	61,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	26	40,0	40,0	40,0
SS	39	60,0	60,0	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Lampiran 3

UJI VALIDITAS

Output Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X1)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total_X1
P1	Pearson Correlation	1	,480**	,282*	,405**	,334**	,644**	,754**
	Sig. (2-tailed)		,000	,023	,001	,007	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
P2	Pearson Correlation	,480**	1	,368**	,404**	,180	,387**	,680**
	Sig. (2-tailed)	,000		,003	,001	,152	,001	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
P3	Pearson Correlation	,282*	,368**	1	,484**	,399**	,268*	,669**
	Sig. (2-tailed)	,023	,003		,000	,001	,031	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
P4	Pearson Correlation	,405**	,404**	,484**	1	,433**	,284*	,715**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000		,000	,022	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
P5	Pearson Correlation	,334**	,180	,399**	,433**	1	,365**	,641**
	Sig. (2-tailed)	,007	,152	,001	,000		,003	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
P6	Pearson Correlation	,644**	,387**	,268*	,284*	,365**	1	,692**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,031	,022	,003		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Total_X1 1	Pearson Correlation	,754**	,680**	,669**	,715**	,641**	,692**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65

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

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

Output Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total_X2
P1	Pearson Correlation	1	,110	,158	-,030	,039	,175	,467**
	Sig. (2-tailed)		,385	,209	,814	,756	,162	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
P2	Pearson Correlation	,110	1	-,195	,146	-,068	-,092	,286*
	Sig. (2-tailed)	,385		,119	,247	,591	,465	,021
	N	65	65	65	65	65	65	65
P3	Pearson Correlation	,158	-,195	1	,358**	,283*	,397**	,604**
	Sig. (2-tailed)	,209	,119		,003	,023	,001	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
P4	Pearson Correlation	-,030	,146	,358**	1	,309*	,219	,597**
	Sig. (2-tailed)	,814	,247	,003		,012	,079	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
P5	Pearson Correlation	,039	-,068	,283*	,309*	1	,495**	,620**
	Sig. (2-tailed)	,756	,591	,023	,012		,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
P6	Pearson Correlation	,175	-,092	,397**	,219	,495**	1	,681**
	Sig. (2-tailed)	,162	,465	,001	,079	,000		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Total_X2	Pearson Correlation	,467**	,286*	,604**	,597**	,620**	,681**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,021	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65

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

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

Output Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total_Y
P1	Pearson Correlation	1	,688**	,466**	,115	,258*	,295*	,685**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,362	,038	,017	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
P2	Pearson Correlation	,688**	1	,368**	,164	,423**	,273*	,712**
	Sig. (2-tailed)	,000		,003	,192	,000	,028	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
P3	Pearson Correlation	,466**	,368**	1	,227	,315*	,287*	,653**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003		,069	,011	,020	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
P4	Pearson Correlation	,115	,164	,227	1	,428**	,575**	,621**
	Sig. (2-tailed)	,362	,192	,069		,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
P5	Pearson Correlation	,258*	,423**	,315*	,428**	1	,516**	,712**
	Sig. (2-tailed)	,038	,000	,011	,000		,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
P6	Pearson Correlation	,295*	,273*	,287*	,575**	,516**	1	,715**
	Sig. (2-tailed)	,017	,028	,020	,000	,000		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Total_Y	Pearson Correlation	,685**	,712**	,653**	,621**	,712**	,715**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65

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

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

UJI RELIABILITAS

Output Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,785	6

Output Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,514	6

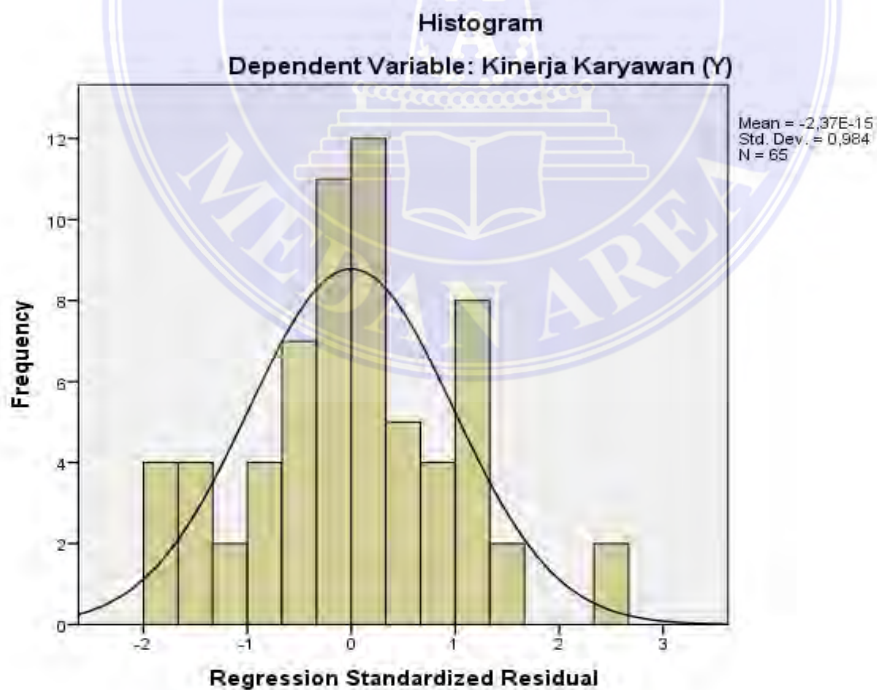
Output Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,769	6

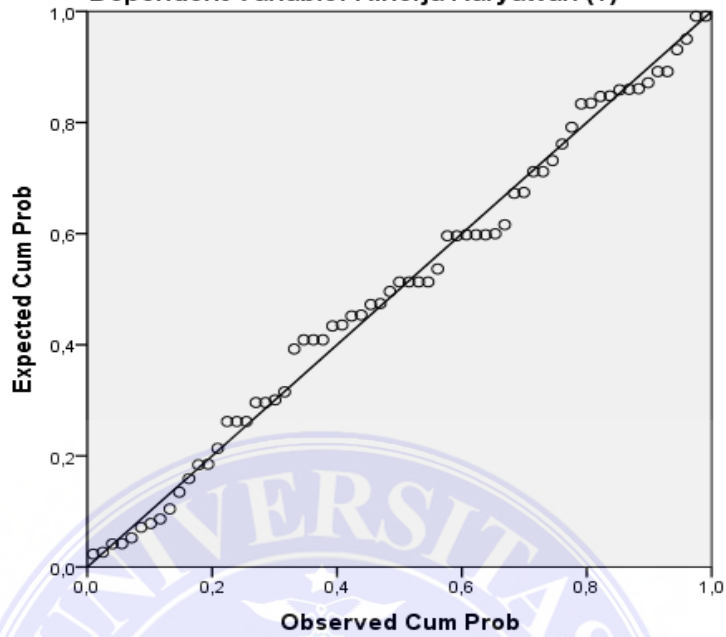
UJI ASUMSI KLASIK

Output Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



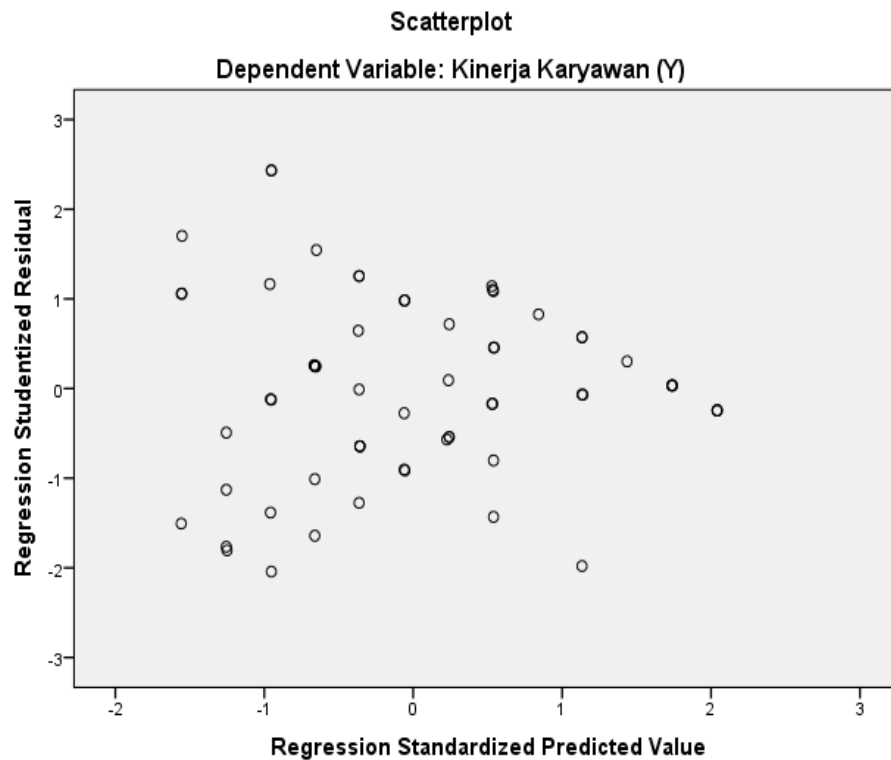
Output Uji Multikoleniaritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	5,696	3,372	1,689	,096		
	Etos Kerja (X1)	,415	,108	,439	,384	,694	1,440
	Komitmen Organisasi (X2)	,422	,156	,309	,270	,694	1,440

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Output Uji Heterikedastisitas



UJI HIPOTESIS

Output Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	1	(Constant)	5,696					3,372
	Etos Kerja (X1)	,415	,108	,439	3,844	,000	,694	1,440
	Komitmen Organisasi (X2)	,422	,156	,309	2,701	,009	,694	1,440

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Output Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124,475	2	62,238	24,156	,000 ^b
	Residual	159,740	62	2,576		
	Total	284,215	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Etos Kerja (X1)

Output Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,662 ^a	,438	,420	1,605

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Etos Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)