

**PENGARUH ETIKA KERJA TERHADAP KOMITMEN
KERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PENDIDIKAN
KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI



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

**PENGARUH ETIKA KERJA TERHADAP KOMITMEN
KERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PENDIDIKAN
KOTA MAKASSAR**

Oleh

MUH. REZA FAHRIZAL

105721135317

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan studi
pada Program Strata Satu (S1) Manajemen

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

MAKASSAR

2022

28/05/2022

1 cc
Smb. Aluma

P/0318/Man/2219

FAT

P

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan dengan segenap cinta dan do'a karya yang sederhana ini untuk orangtuaku tercinta, Ibu (Sitti Kalsum Bahar) dan Ayah (Khairuddin), dan serta adik-adikku (Muh Ryan Hidayat dan Muh Reyhan Saputra), yang selalu memberikan do'a yang tulus, kasih sayang yang tiada ternilai selain itu sebagai motivasi dan penyemangat untuk menyelesaikan karya sederhana ini.





FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedunglqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Etika Kerja Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar

Nama Mahasiswa : Muh. Reza Fahrzal

No. Stambuk : 105721135317

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

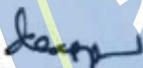
Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 21 Mei 2022 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 22 Syawal 1443 H
23 Mei 2022 M

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Dg. Maklassa, S.Pd., M.M
NIDN : 00150036241

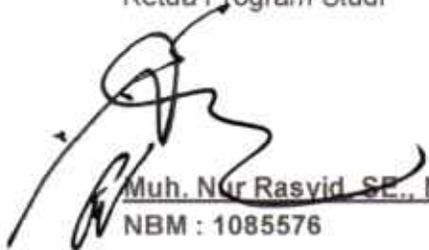

Inyan Abdullah, S.Sos., M.M
NIDN : 0903117501

Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi


Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651 507


Muh. Nur Rasvid, SE., MM
NBM : 1085576



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Muh. Reza Fahrizal NIM:105721135317, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0016/SK-Y/61201/091004/2022 M, tanggal 22 Syawal 1443 H/ 23 Mei 2022 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 22 Syawal 1443 H
23 Mei 2022 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suami, S.E., M.Acc
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji
1. Dr. Buyung Romadhoni, S.E., M.Si
2. Muh. Nur Rasyid, SE., M.M
3. Irwan Abdullah, S.Sos., M.M
4. Sri Andayaningsih, S.E., M.M

Disahkan Oleh,



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si

NBM : 651 507



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedunglqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muh. Reza Fahrizal

Stambuk : 105721135317

program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Etika Kerja Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar. Dengan ini menyatakan bahwa

Skripsi Yang Saya Ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan dan Tidak Dibuat Oleh Siapapun.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 22 Syawal 1443 H
23 Mei 2022 M

Yang membuat pernyataan,



M. Reza Fahrizal

NIM:105721135317

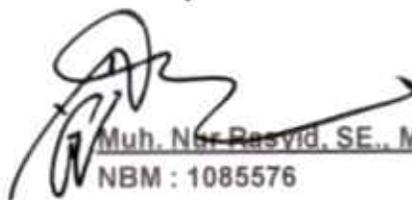
Mengetahui,

Ketua Program Studi



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si

NBM : 651 507



Muh. Nur Rasyid, SE., MM

NBM : 1085576

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Etika kerja terhadap komitmen kerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar". Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari sepenuhnya, setelah banyak mendapatkan dukungan, pembimbing dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an., S.E., M.Si Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr, Dg, Maklassa, S.Pd.M.M selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.

5. Ayahanda Irwan Abdullah, S.Sos., M.M selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu penulis dalam penyusunan skripsi hingga selesai.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Seluruh Staff TU dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Terima kasih sebesar-besarnya kepada kakanda-kakanda, letting dan adinda yang ada di HMJ-Manajemen telah menyambut saya di rumah yang begitu nyaman dan penuh pelajaran didalamnya.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2017 yang tidak sedikit bantuan dan dorongannya dalam penyelesaian tugas akhir.
10. Terima kasih teruntuk teman-teman seperjuangan, MAN 9/017 dan serta teman-teman seperjuangan di HMJ-Manajemen periode 2020-2021, dan sahabat-sahabatku yang tidak bisa saya tuliskan satu persatu, yang telah memberikan semangat, dorongan, motivasi, dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
11. Terima kasih teruntuk Mutmainnah Sangla S.E selaku pacar saya, yang selalu menemani saya selama lebih dua tahun ini, sosok wanita yang baik dan sabar yang senantiasa menemani saya dalam proses penyelesaian ini.
12. Terima kasih juga sebesar-besarnya kepada Kakanda Ikhsan Dwi Aksary atas bantuan dan dorongannya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

13. Terima Kasih juga sebesar-besarnya Kepada teman seperjuangan saya Andi Abdul Rahman dan Muh agung paturungi atas bantuan dan waktunya , yang telah menemani saya dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Makassar, 15 Mei 2022

Muh. Reza Fahrizal

ABSTRACT

MUH. REZA FAHRIZAL, 2022. The Effect of Work Ethics on Employee Work Commitment at the Makassar City Education Office. Thesis of Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Supervisor I Dg. Maklassa, and Supervisor II Irwan Abdullah.

This study aims to describe the effect of work ethics on employee work commitment at the Makassar City Office. The research used is a quantitative type approach. The data that has been processed is the result of respondents' interpretation of the Makassar City Education Office employees. The analysis technique used in this study uses an interactive model with respondents, where the respondent's interpretation data is then regulated using data analysis techniques in this case SPSS.

Based on the results of the research analysis, the variable regression coefficient of 0.423 is obtained, which means that the work ethic variable has a significant effect on Employee Work Commitment at the Makassar City Education Office. and partial test (t) obtained results of $0.00 < 0.05$. This shows that the work ethic has a significant effect in increasing the work commitment of employees at the Makassar City Office.

Keywords: Work Ethics and Employee Work Commitment

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR/BAGAN.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	lv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Teori	6
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	8
3. Etika Kerja (X)	9
4. Faktor-Faktor Etika Kerja	13
5. Kinerja Pegawai	15
6. Komitmen kerja Pegawai (Y).....	17
7. Faktor-Faktor Komitmen Kerja	24

B. Tinjauan Empiris	27
C. Kerangka Pikir	30
D. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	32
C. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran	33
D. Populasi Dan Sampel	33
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Teknik Analisis Data	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	38
B. Struktur Organisasi <i>job description</i>	40
C. Karakteristik Responden	44
D. Uji Instrument Penelitian	47
E. Uji Hipotesis	50
F. Pembahasan Hasil Penelitian	53
BAB V PENUTUP.....	55
A. Kesimpulan	55
B. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA.....	57

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1. Penelitian Terdahulu	28
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	46
4.4 Hasil Uji Validitas	48
4.5 Hasil Uji Reliabilitas	49
4.6 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana	50
4.7 Hasil Uji R	51
4.8 Hasil Uji T	52



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1. Kerangka Pikir	31
4.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan.....	40



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

SDM adalah aset utama yang diklaim oleh suatu asosiasi dengan menggunakan aset yang digerakkan oleh orang-orang seperti informasi, kemampuan, dan kapasitas. Tanpa kerjasama manusia, tujuan asosiasi tidak akan tercapai. Aset utama dari sebuah asosiasi adalah SDM, individu yang memberikan energi, kemampuan, inovasi dan karyanya kepada asosiasi. Tanpa individu yang mampu, asosiasi dan dewan akan lalai untuk mencapai tujuan mereka. Human asset the executives adalah suatu ilmu dan keahlian dalam mengatur, mengawasi dan membina semua kemampuan SDM dan hubungan manusia yang ada dalam suatu asosiasi ke dalam suatu rencana efisien tertentu guna mencapai kecukupan dan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan, dua orang, jaringan, dan asosiasi.

Organisasi dituntut untuk menangani sumber daya manusia secara tepat dan meningkatkan kinerja pegawai sehingga kinerja yang diinginkan dan tercapai sesuai dengan harapan. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi dapat dicapai. Dalam organisasi belum sepenuhnya dicurahkan sesuai kemampuan dan kecakapan yang ia miliki, faktor yang mempengaruhi faktor internal maupun eksternal menjadi penyebab utamanya karakteristik individu pegawai yang sepenuhnya belum mencurahkan sepenuhnya kemampuan dan keahlian yang dimilikinya, komitmen kerja yang belum maksimal dilaksanakan serta iklim organisasi yang kurang mendukung

pelaksanaan pekerjaan yang maksimal, pemberian gaji yang tidak seimbang, penempatan dalam job/ pekerjaan yang kurang sesuai dengan kemampuan/ keterampilan yang dimilikinya kurangnya penghargaan atas prestasi yang di capai, situasi lingkungan kerja yang tidak kondusif, sarana prasarana yang tidak memadai, kurangnya kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan, promosi jenjang jabatan yang ndak jelas serta minimnya pemberiaan insentif.

Sumber daya manusia merupakan sebagai penggerak roda organisasi atau perusahaan. Jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik dan benar untuk dapat bekerja sama dan bersenergi sesamanya, maka tidak mungkin organisasi atau perusahaan tersebut berjalan dengan baik dan maksimal sesuai dengan yang diharapkan, akan tetapi yang harus di pahami dan di mengerti bahwa manusia bukan seperti mesin yang bekerja tanpa perasaan dan di anggap semata-mata sebagai energi sumber bisnis, namun manusia sebagai makhluk ciptaan tuhan.

Peningkatan kemampuan manusia sebagai tenaga kerja akan mempengaruhi kekuatan dan kerukunan berserikat. Ini tergantung pada cara orang menjadi pelaksana khusus fungsional dari asosiasi. Oleh karena itu, penting untuk memiliki sifat pekerjaan yang representatif sesuai bidang pekerjaannya dengan tujuan agar tujuan organisasi/yayasan dapat tercapai. Salah satu variabel untuk bekerja pada sifat pekerjaan pekerja dipengaruhi oleh unsur-unsur moral, poros kerja, dan perilaku, sedangkan cara individu berperilaku sebagian besar didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan. (Martikasari, 2016).

Masalah yang paling pokok adalah menetapkan kriterianya. Kriteria pekerjaan adalah faktor yang terpenting dari apa yang dilakukan orang di pekerjaannya. Dalam arti, criteria pekerjaan menjelaskan apa-apa yang sudah dibayar oleh organisasi untuk dikerjakan oleh para karyawannya. Oleh karena itu, kriteria-kriteria ini penting. Kinerja individual dalam criteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada setiap karyawan.

Tanggung jawab adalah hubungan yang saling melengkapi (ada pertukaran hak istimewa dan komitmen antara dua pertemuan) yang sangat penting untuk menjamin partisipasi atau komunikasi yang menguntungkan kedua pemain. Dalam suatu perkumpulan tidak akan ada tanggung jawab dengan anggapan salah satu pihak atau keduanya merasa ada ketidakberesan dalam keistimewaan dan komitmen masing-masing pihak siap bekerjasama untuk memajukan perkumpulan atau organisasi tersebut. Keterlibatan Kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi sangatlah penting. Dengan melibatkan karyawan maka seluruh komponen dalam sebuah lembaga atau organisasi mungkin akan menghasilkan rencana dan hasil yang lebih baik. Selain itu, pelibatan semua orang akan mempercepat mencapai tujuan organisasi. Namun pada kenyataannya banyak lembaga atau organisasi dalam mencapai suatu tujuan tidak terlalu melibatkan semua karyawan sehingga tujuan organisasi tidak tercapai secara maksimal. Untuk mengatasi masalah tersebut maka dalam lembaga atau organisasi harus ada keberanian untuk melibatkan semua orang dengan cara membentuk teamwork yang baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia (SDM) melalui pendidikan akademik serta pendidikan dan pelatihan (Diklat) harus diupayakan, dengan demikian aparatur sipil Negara diharapkan mampu memberikan pelayanan yang memuaskan dalam arti dapat memenuhi tingkat kualitas pelayanan sesuai dengan harapan masyarakat. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa sering kegiatan pendidikan dan pelatihan dilihat sebagai kegiatan yang sekedar perlu ada, terutama untuk pengangkatan karir atau jabatan yang mempersyaratkan peminatan atau tidaknya seseorang mengikuti Diklat tersebut. Berdasarkan permasalahan diatas, sebagai acuan untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Etika Kerja Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai kantor dinas pendidikan kota Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah etika kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai kantor dinas pendidikan di kota Makassar

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penilitan yang dikemukakan adalah:

1. Manfaat penelitian sebagai pembelajaran bagi peneliti untuk lebih mengetahui bagaimana pengaruh dari etika kerja pegawai kantor dinas pendidikan kota makassar.
2. Bagi pihak lain melalui penelitian ini diharapkan pembaca sebagai pihak lain dapat memperoleh informasi mengenai pengaruh etika pegawai terhadap komitmen kerja dinas pendidikan kota Makassar
3. Sebagai bahan masukan untuk peneliti lain yang akan melakukan penelitian serupa.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang berarti suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi. Organisasi yang maju tentu dihasilkan oleh personil/pegawai yang dapat mengelola organisasi tersebut ke arah kemajuan yang diinginkan. Sebaliknya tidak sedikit organisasi yang hancur dan gagal karena ketidakmampuan dalam mengelola sumber daya manusia.

Suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia ialah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan dengan demikian, fokus yang dipelajari ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran,

perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (human resources planning), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat. SDM merupakan salah satu komponen info serta komponen informasi lainnya, misalnya modal, aparatur, bahan mentah dan inovasi yang diubah melalui siklus penciptaan menjadi hasil sebagai tenaga kerja dan produk. Aset manusia Dewan sangat penting bagi para eksekutif, di mana aset manusia dewan berkonsentrasi pada masalah manusia dalam hubungan kerja dengan kewajiban mereka tanpa mengabaikan unsur-unsur penciptaan yang berbeda. Tugas utama dari aset manusia para eksekutif adalah untuk mengarahkan dan mengawasi elemen manusia seideal mungkin sehingga hasil yang kuat dan mahir dapat diperoleh dengan menggabungkan, menciptakan, dan melaksanakan program kemajuan aset manusia sesuai kebutuhan organisasi.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Perencanaan sumber daya manusia harus mempunyai tujuan berdasarkan kepentingan individu, organisasi dan kepentingan nasional. Tujuan perencanaan sumber daya manusia adalah menghubungkan sumber daya manusia yang ada untuk kebutuhan perusahaan pada masa yang akan datang untuk menghindari mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
2. Tujuan Organisasional ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.
3. Tujuan Fungsional ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Sosial ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan
5. Manajemen Sumber Daya Manusia menggerakkan masyarakat melalui kegiatan untuk membatasi konsekuensi yang merugikan pada

asosiasi. Kekecewaan asosiasi untuk melibatkan asetnya untuk membantu masyarakat dapat menyebabkan hambatan.

6. Tujuan Personal ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika parakaryawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak. Tujuan individu direncanakan untuk membantu pekerja dalam mencapai tujuan mereka, pada dasarnya tujuan yang dapat meningkatkan komitmen individu untuk asosiasi. Tujuan individu pekerja harus dipertimbangkan jika perwakilan akan ditahan, mengundurkan diri, atau didorong. Jika tujuan individu tidak.

3. Etika Kerja (X1)

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

Secara etimologis, etika adalah ajaran atau ilmu tentang adat kebiasaan yang berkenaan dengan kebiasaan baik atau buruk yang

diterima umum mengenai sikap, perbuatan, kewajiban, dan sebagainya. Pada hakikatnya moral menunjuk pada ukuran-ukuran yang telah diterima oleh suatu komunitas, sementara etika umumnya lebih dikaitkan dengan prinsip-prinsip yang dikembangkan diberbagai wacana etika atau aturan-aturan yang diberlakukan sebagai suatu profesi (Agustina, 2019 : 17).

Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2011). Menurut Bertens (2013), etika adalah norma-norma moral yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya. Kreitner & Kinichi (2014) berpendapat bahwa etika adalah pembelajaran mengenai masalah-masalah dan pilihan-pilihan moral. Menurut Pelly (dalam Sukardewi, 2013) etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa etika kerja adalah perilaku positif yang mempelajari mengenai norma-norma suatu kelompok pada suatu paradigma kerja.

Sikap kerja keras merupakan nilai-nilai yang dipegang oleh dua orang sebagai buruh dan pengurus, sebagai pengendali/pedoman dalam bekerja. Menurut Webster (2007:45), "moral" dicitrakan sebagai keyakinan yang menjadi pedoman perilaku bagi individu, perkumpulan, atau organisasi. Dengan demikian, sikap kerja keras dapat diartikan sebagai suatu prinsip tentang pekerjaan yang diterima oleh individu atau perkumpulan sebagai hebat dan benar yang ditunjukkan secara eksplisit dalam perilaku kerja mereka. Sebagaimana dikemukakan oleh Harsono

dan Santoso (2006:35) yang menyatakan sikap kerja keras sebagai jiwa kerja dengan memperhatikan kualitas atau standar tertentu. Hal ini sesuai dengan penilaian Sukriyanto (2000:29) yang menyatakan bahwa sikap kerja keras merupakan jiwa kerja yang digerakkan oleh daerah setempat untuk memiliki pilihan pekerjaan yang lebih baik untuk memperoleh nilai hidup. Sikap kerja keras menentukan penilaian manusia yang dicontohkan dalam suatu tugas. Seperti yang ditunjukkan oleh Tasmara (2000:14), sikap kerja keras adalah cara pandang, pandangan, kecenderungan, kualitas atau atribut tentang bagaimana seseorang, suatu perkumpulan atau suatu negara memiliki sikap kerja keras yang tinggi, tentu saja, jadwal yang dimenangkan, tidak melelahkan, bahkan siap untuk lebih mengembangkan eksekusi pekerjaan mereka, atau di sisi lain eksekusi. Hal-hal yang mendasari sikap kerja keras yang tinggi antara lain keinginan untuk memelihara sifat pekerjaan, sehingga orang yang memiliki sikap kerja keras yang tinggi akan tertarik untuk memberikan kontribusi pemikiran di lingkungan kerja.

Sebagaimana ditunjukkan oleh Kumorotomo (2014:6), moral berasal dari bahasa Yunani *ethos*, yang berarti kecenderungan atau watak. Sedangkan moral berasal dari bahasa latin *mos* yang berarti gaya hidup atau kecenderungan. Dari istilah inilah muncul istilah moral atau moral. Moral dapat berarti jiwa atau dorongan batin. Selain itu ada istilah standar yang berasal dari bahasa latin *standard of square* atau *estimating*, dalam bahasa Inggris *standard* berarti aturan atau aturan yang sebanding dengan cara berperilaku manusia, standar digunakan sebagai aturan atau bantalan untuk cara berperilaku yang sah dan selanjutnya untuk

mengukur atau memutuskan, sebelum dilakukan. Etika terbagi menjadi dua yaitu (Aira, 2016:6):

- a. Moral khawatir tentang disiplin logis yang berkonsentrasi pada kualitas yang dimiliki oleh orang-orang dan dukungan mereka, karena situasi ini moral adalah bagian dari penalaran.
- b. Akhlak hanyalah topik di dalam disiplin, khususnya sisi-sisi kehidupan dan peraturan-peraturan yang mengatur cara berperilaku manusia. Moral dari perspektif keseluruhan menempatkan aksentuasi pada orang dan atribut orang-orang luar biasa, kepatuhan masa lalu terhadap aturan. Oleh karena itu, kualitas etis menyinggung cara berperilaku yang tidak dibatasi seperti cinta, pentingnya jiwa, dll.

★ Tanda Etika Kerja, Etika Kerja, khususnya nilai-nilai dan perilaku di tempat kerja yang ditunjukkan oleh seseorang dengan kapasitas dan kemampuan yang ideal dalam melakukan kewajibannya mengacu pada visi dan manfaat dari asosiasi. Untuk mengukur etika kerja profesional dengan beberapa indikator, yaitu (Mohyi, 2016:3):

- a. Kepedulian sosial Pencapaian target merupakan konsekuensi dari kepedulian pekerja. Dalam hal tujuan belum tercapai atau belum diperluas, berarti pekerja tidak peduli dengan pekerjaannya.
- b. Konsistensi Kemampuan untuk terus berusaha sampai suatu pencapaian tercapai, tidak ada apapun di dunia ini yang dapat menggantikan konsistensi.
- c. Imajinasi Kemampuan membuat sesuatu yang benar-benar baru untuk memberikan pemikiran-pemikiran inovatif dalam menangani suatu

masalah atau sebagai kemampuan untuk melihat hubungan-hubungan baru antar komponen-komponen yang selama ini ada.

- d. Pekerjaan yang sulit Kegiatan yang dilakukan dengan penuh semangat tanpa terkuras atau terhenti sebelum target pekerjaan tercapai dan terus menerus memusatkan perhatian atau fokus pada pemenuhan hasil dalam setiap tindakan yang dilakukan. Responsiveness Kualitas yang menjawab atau tingkat kepedulian terhadap pertemuan yang berbeda atau jenis kesadaran dan kapasitas otoritas publik dalam menawarkan jenis bantuan termasuk dalam pemberian pelayanan pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus

4. Faktor-Faktor Etika Kerja

- ★ Faktor yang mampu mempengaruhi etos kerja terdiri dari tujuh poin utama. Etos kerja sendiri merupakan sikap dalam bekerja yang ada di dalam diri orang serta didasari oleh nilai budaya di dalam pekerjaannya. Etos kerja biasanya muncul karena disertai dorongan atau kesadaran dari diri sendiri. Jadi, apa saja faktor dari etos kerja?

1. Budaya

Faktor pertama yang mampu mempengaruhi etos kerja adalah budaya. Seperti yang dijelaskan di atas, budaya menjadi fondasi penting dalam penerapan etos kerja. Pengaruh budaya memang sangat besar dalam memberikan pengaruh disiplin dan teratur. Selain itu, budaya dalam etos kerja dapat mempengaruhi gambaran sikap mental, disiplin, tekad, dan semangat kerja orang-orang di sana.

2. Sosial Politik

Sosial politik memang mempengaruhi kinerja masyarakat. Dengan unsur politik dan sosial di dalamnya, maka setiap orang selalu berusaha memberikan usaha terbaik untuk menikmati hasil pekerjaan.

3. Pendidikan

Pada dasarnya, etos kerja sangat bergantung dengan kualitas dan tingkat pendidikan dari para karyawan. Ketika kualitas pendidikan yang diterima semakin tinggi, maka semakin baik pula etos kerja yang diberikan. Usaha yang diberikan menjadi semakin maksimal, sehingga hasil pekerjaannya pun menjadi lebih baik lagi.

4. Agama

Mungkin Anda bingung mengapa ada agama di dalam faktor yang mampu memberikan pengaruh pada etos kerja. Namun kenyataannya memang demikian. Agama menjadi sistem nilai tersendiri yang mampu memberikan pengaruh pola hidup bagi para penganutnya. Dengan mempelajari agama, maka individu dapat mengerti cara bersikap, berpikir, dan bertindak sesuai dengan ajaran yang telah diserap sebelumnya.

5. Kondisi Geografis/Lingkungan

Kondisi lingkungan dan letak geografis tempat tinggal mampu memberikan pengaruh kepada manusia dalam melakukan berbagai usaha agar mampu mengelola serta mengambil manfaatnya. Semakin mampu mengambil manfaat dari lingkungan tempat tinggal, maka ada etos kerja yang besar di sana.

6. Struktur Ekonomi

Tidak dapat dimungkiri bahwa struktur ekonomi memang memberikan pengaruh terhadap etos kerja. Ketika Anda lahir di dalam keluarga dan lingkungan yang memang sudah bekerja keras dari awal, dari sana akan tertanam etos kerja yang baik.

Etos kerja yang tertanam memang jauh lebih baik dan berdampak. Dari sana, orang-orang yang sudah memiliki etos kerja seperti itu mau untuk bekerja lebih giat lagi dalam mencapai target.

7. Motivasi Pribadi

Setiap orang memiliki motivasi pribadi yang tentunya berbeda-beda. Individu yang memiliki motivasi lebih tinggi akan mempunyai etos kerja tinggi juga. Begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu, sebaiknya Anda memang memiliki target yang tinggi agar lebih termotivasi untuk mencapainya. Apakah lebih terasa susah dan sulit? Sudah pasti. Namun dengan memiliki motivasi pribadi, maka semangat Anda dalam bekerja untuk mencapai hasil terbaik jauh lebih besar.

5. Kinerja Pegawai

Meithiana (2017:51) Eksekusi adalah kritik tentang berbagai hal, misalnya, kapasitas, kelemahan, kekurangan dan harapan yang dengan demikian berharga untuk menentukan tujuan, cara, rencana peningkatan profesi bagi individu itu sendiri, terutama asosiasi. Selain itu, dapat dipahami bahwa pameran adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat diselesaikan oleh individu, unit, atau divisi, dengan memanfaatkan

kemampuan yang ada dan menetapkan batasan untuk mencapai tujuan organisasi.

Meithiana (2017:52) yaitu evaluasi pelaksanaan untuk angkatan kerja dan memberikan sistem yang signifikan kepada dewan untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan norma kerja dan membujuk perwakilan masa depan. Hal ini dapat dirasakan sebagai fase yang dimaksudkan untuk mengerjakan pelaksanaan umum organisasi melalui pengerjaan pameran angkatan kerja oleh supervisor ini.

Dari uraian-uraian tentang penilaian kinerja dapat disimpulkan bahwa setiap penilaian prestasi kerja karyawan haruslah benar-benar memiliki tujuan yang jelas, seperti apa yang ingin dicapai, sehingga manfaat penilaian prestasi kerja menjadi lebih dirasakan organisasi dan karyawan yang bersangkutan.

Berkaitan dengan kekuatan sumber daya manusia, Kekuatan masing-masing paguyuban terletak pada kekerabatannya, sehingga pameran paguyuban tidak dapat dipisahkan dari presentasi yang telah dilakukan oleh semua orang dalam paguyuban yang bersangkutan.

Pada dasarnya, pandangan serupa telah dikomunikasikan oleh Gibson, Ivancevich, Donnelly dalam buku Sedarmayanti (2020:12) yang mengungkap bahwa setiap presentasi individu juga merupakan eksekusi yang berwibawa. Jadi, faktor yang menjadi kekhawatiran utama asosiasi di masa depan adalah sejauh mana asosiasi dapat menempatkan peningkatan eksekusi individu dalam menghidupkan ekspansi gabungan dalam eksekusi resmi.

Mariana (2016:256) Dalam mengukur kinerja, masalah yang paling pokok adalah menetapkan kriterianya. Kriteria pekerjaan adalah faktor yang terpenting dari apa yang dilakukan orang di pekerjaannya. Dalam arti, criteria pekerjaan menjelaskan apa-apa yang sudah dibayar oleh organisasi untuk dikerjakan oleh para karyawannya. Oleh karena itu, kriteria-kriteria ini penting. Kinerja individual dalam criteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada setiap karyawan.

Spesialis menyimpulkan bahwa ada elemen berbeda yang dapat digunakan untuk memahami perubahan dalam faktor eksekusi individu. Gibson, misalnya, mengusulkan bahwa model hipotesis pameran dapat dipahami melalui berbagai faktor yang mempengaruhi cara individu berperilaku. Faktor-faktor individual dirangkai menjadi sub-faktor kapasitas dan kemampuannya, fondasi dan keadaan geologisnya. Subfaktor kapasitas dan kemampuan merupakan faktor fundamental dan prinsip yang secara langsung mempengaruhi keadaan cara individu berperilaku dan bertindak. Sementara itu, faktor segmen secara tidak langsung mempengaruhi cara berperilaku dan pelaksanaan individu dalam pergaulan.

6. Komitmen Kerja Pegawai (Y)

Menurut Robbins (2001), komitmen terhadap suatu organisasi adalah suatu kondisi di mana karyawan memihak suatu organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Tanpa komitmen, sulit mengharapkan partisipasi aktif

dan mendalam dari sumber daya manusia. Namun komitmen bukanlah sesuatu yang terjadi begitu saja, komitmen harus lahir.

Oleh karena itu, komitmen harus dijaga agar terus tumbuh dan ada di jantung sumber daya manusia. Luthas (2006) menunjukkan bahwa komitmen organisasi sering diartikan sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha sesuai dengan keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengungkapkan kepedulian mereka terhadap organisasi dan keberhasilannya serta kemajuan yang berkelanjutan.

Nawawi dan Martini (2008) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keputusan atau kesepakatan antara seseorang dengan dirinya sendiri untuk melakukan atau tidak melakukan, menghentikan atau melanjutkan suatu tindakan atau kegiatan. Menurut Wiyono (1999), komitmen adalah tekad yang kuat untuk melakukan sesuatu dengan niat benar-benar melakukannya. Komitmen yang baik adalah komitmen yang dimulai dari pimpinan. Porter dan Steers (1991) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu kondisi dimana individu menjadi sangat terikat dengan tindakannya, melalui tindakan tersebut akan menumbuhkan suatu keyakinan atau keyakinan yang mendukung aktivitas dan keterlibatannya.

John (2006:169) pada penelitian (Fannidia, 2014 : 221-222) menyatakan bahwa "komitmen baik terhadap organisasi dan kepada tim dimana seseorang berada-secara positif berhubungan dengan 'kesediaan

untuk membantu' dalam studi yang lain. Dan studi yang serupa menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berhubungan dengan kemampuan karyawan dan organisasi untuk beradaptasi dengan kejadian yang tidak dapat diketahui sebelumnya. Secara singkat pada intinya beberapa definisi komitmen dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan hampir sama yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturanaturan dan tujuan organisasi.

Jadi, mengingat arti tanggung jawab otoritatif seperti yang ditunjukkan oleh para ahli di atas, secara praktis memiliki aksentuasi yang sama, khususnya cara berperilaku perwakilan yang mengenali diri mereka sendiri dengan kualitas, aturan, dan tujuan asosiasi. Pekerja menjawab kualitas-kualitas yang ada dalam asosiasi menjadi esensial bagi optimisme dan perasaan perwakilan. Hal ini membuat perwakilan senang menjadi penting bagi asosiasi. Selain senang atas pandangan yang ditunjukkan oleh perwakilan antara lain: kesamaan rasa baik di antara pekerja maupun dengan atasan, kesungguhan tampak dengan bersedia bekerja di luar jam kerja, mereka mengisi sekeras mungkin untuk mendukung asosiasi, kepercayaan pada Tugas-tugas yang mereka kerjakan memiliki harga diri sebagai ciri untuk menambah kemajuan pergaulan. , keyakinan yang mendalam bahwa visi, misi, tujuan asosiasi adalah positif dan akan dipahami.

Kemudian lagi, perwakilan setia pada asosiasi berdasarkan prinsip-prinsip hierarkis. Prinsip-prinsip ini mengikat perwakilan dalam berbagai cara, misalnya, biaya yang dikeluarkan oleh asosiasi untuk kehadiran

pekerja, keuntungan mental (merasa hebat, terlindungi, terlindungi) dan keuntungan finansial. misalnya, gaji tetap, tunjangan kerja, pensiun yang didukung pemerintah, tunjangan waktu tambahan, dan tunjangan hari tua.

Jadi dapat dimaklumi bahwa tanggung jawab hierarkis adalah hubungan yang penuh gairah, bukti pembeda, dan penyertaan dalam suatu asosiasi dengan memikirkan apa yang harus dikorbankan saat meninggalkan asosiasi sehingga mereka memilih untuk tetap berada dalam suatu asosiasi mengingat fakta bahwa sebagai pemenuhan persyaratan untuk disposisi penuh perhatian terhadap asosiasi karena mereka merasa berkewajiban untuk teguh pada asosiasi.

Bagian dari Komitmen Karyawan Dalam tanggung jawab pekerja itu sendiri, ada beberapa perspektif. Sesuai penilaian yang dikomunikasikan oleh Mayer, dkk (dalam Zumali 2010), khususnya:

- 1) Komitmen Afektif, khususnya hubungan yang penuh gairah, ID, dan kontribusi dalam suatu asosiasi, orang-orang tetap dalam suatu asosiasi karena kerinduan mereka sendiri.
- 2) Komitmen Berkelanjutan, khususnya tanggung jawab individu sehubungan dengan perenungan tentang apa yang harus dikorbankan saat meninggalkan asosiasi. Orang-orang memilih untuk tetap dalam suatu asosiasi karena mereka menganggapnya sebagai pemuasan kebutuhan.
- 3) Komitmen Normatif, khususnya keyakinan individu tentang kewajiban berserikat. Orang-orang bertahan dalam suatu perkumpulan karena mereka merasa berkewajiban untuk setia kepada perkumpulan tersebut.

Sesuai Streers dan Porter (1983), bagian dari tanggung jawab hierarkis meliputi:

- a. Kepercayaan dan pengakuan penuh atas kualitas dan tujuan asosiasi, khususnya: perwakilan muncul melalui mentalitas mendukung pendekatan otoritatif, kedekatan kualitas individu dan kualitas hierarkis, perasaan puas karena dianggap penting. untuk asosiasi.
- b. Dorongan yang kuat untuk berusaha sebaik mungkin untuk mengabdikan pada pergaulan, khususnya: kemampuan untuk melakukan usaha yang layak dalam pergaulan. Perkumpulan yang ditunjukkan dengan pekerjaan dan kewajiban kerja dalam persekutuan. Perwakilan yang memiliki tanggung jawab tinggi akan mengakui hampir setiap kewajiban dan kewajiban dari pekerjaan yang ditunjuk untuk mereka
- c. Dorongan yang kuat untuk menjauhkan individu dari perkumpulan atau bagian dari perkumpulan, khususnya: dorongan yang kuat untuk menjauhkan individu dari perkumpulan atau bagian dari perkumpulan yang menyiratkan adanya ikatan dan hubungan yang penuh gairah antara perkumpulan dan pekerja. . Perwakilan dengan tanggung jawab tinggi umumnya merasakan kerinduan untuk bertahan dan memiliki perasaan memiliki tempat dalam asosiasi. Ide ini dapat dipisahkan menjadi tiga bagian, khususnya:

- a) Ingin mengikuti pendaftaran di asosiasi
- b) Keyakinan dan pengakuan kualitas hierarkis

c) Kesiapan untuk mencoba dengan tulus sebagai komponen asosiasi Meyer dan Allen (dalam Aamodt, 2007) mengamati bahwa bagian dari tanggung jawab otoritatif memiliki tiga sudut, khususnya:

1. Tanggung jawab afektif. Artinya, seorang pekerja dikatakan memiliki rasa kewajiban yang penuh terhadap perkumpulan tempat ia bekerja, lebih tepatnya dengan anggapan bahwa ia akan mengakui sifat-sifat yang dianut oleh perkumpulan, memiliki kesiapan untuk bekerja keras demi kemajuan perkumpulan, dan benar-benar ingin tinggal di asosiasi.
2. Tanggung jawab terus menerus. Secara khusus, sudut pandang berikut ini adalah kesan pengeluaran. Di sini seorang perwakilan tetap berada dalam asosiasi karena memikirkan biaya yang akan dia rasakan jika dia berhenti bekerja di asosiasi tersebut. Bagian dari tanggung jawab yang dapat dikelola ini memiliki beberapa aspek, khususnya pilihan, keuntungan, dan pengeluaran yang berbeda.
3. Tanggung jawab normalif. Itu adalah kondisi di mana perwakilan tinggal di organisasi karena mereka percaya bahwa mereka perlu memenuhi komitmen mereka terhadap asosiasi. Sudut pandang ini memiliki beberapa aspek, khususnya keyakinan untuk tabah, dan keyakinan moral

Dari berbagai pendapat para ahli diatas, hampir sama konsepanya tentang aspek atau bentuk komitmen organisasi pada intinya ada 3 aspek yakni: keyakinan dan penerimaan yang kuat dari tujuan dan nilai

organisasi, kesediaan untuk bekerja keras sebagai bagian dari organisasi, dan keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi.

Dari berbagai penilaian para ahli di atas, secara praktis ide serupa tentang sudut pandang atau jenis tanggung jawab otoritatif umumnya ada 3 sudut, untuk lebih spesifik: keyakinan yang mendalam dan pengakuan tujuan dan nilai-nilai asosiasi, kesiapan untuk mencoba dengan tulus sebagai komponen asosiasi, dan dorongan kuat untuk tinggal di asosiasi, dalam asosiasi.

Dari gambaran di atas, para analis akan lebih sering setuju dengan apa yang diungkapkan oleh Mayer, dkk (dalam Zurnali, 2010), merekomendasikan bahwa perspektif atau jenis tanggung jawab hierarkis terdiri dari Affective Commitment, Continuance Commitment, dan Normative Commitment. Ketiga hal yang ada dalam perwakilan ini akan saling terkait untuk mengarah kewajiban otoritatif terhadap diri mereka sendiri. Perwakilan memiliki tanggung jawab individu mengingat pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan saat meninggalkan asosiasi. Mereka memilih untuk tetap dalam suatu asosiasi karena mereka menganggapnya sebagai kebutuhan yang mungkin timbul dari kebutuhan realisasi diri. Pekerja memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab secara independen untuk asosiasi. Mereka bertahan dalam suatu perkumpulan karena mereka merasa wajib untuk setia pada perkumpulan tersebut. Karena tanggung jawab yang berwibawa, mereka senang dan puas memiliki pilihan untuk bekerja lebih baik baik secara kualitas maupun jumlah. Perwakilan akan membina diri, misalnya melalui

pelatihan dan membaca segudang data yang terkait dengan bidang pekerjaannya.

7. Faktor-Faktor Komitmen Kerja

Kusumaputri (2015) mengungkapkan tujuh faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan, yaitu:

a. Faktor-faktor terkait pekerjaan (job related factors)

Merupakan hasil keluaran yang terkait faktor-faktor pekerjaan yang cukup penting ditingkat individu, peran dalam pekerjaan, hal lain yang kurang jelas pun akan mempengaruhi komitmen organisasi, seperti kesempatan promosi dan lain-lain. Faktor yang berdampak pada komitmen adalah tanggung jawab dan tugas yang diberikan pada anggota.

b. Kesempatan para anggota (employee oportunities)

Kesempatan anggota akan berpengaruh pada komitmen organisasi, karyawan yang masih memiliki peluang tinggi bekerja di tempat lain, akan mengurangi komitmen kerja karyawan, begitu pun sebaliknya. Hal ini sangat bergantung pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, karyawan akan selalu memperhitungkan keinginan untuk keluar atau tetap bertahan.

c. Karakteristik individu

Karakteristik individu yang berpengaruh seperti usia, masa kerja, tingkat pendidikan, kepribadian, dan hal-hal yang menyangkut individu tersebut (karakter). Dijelaskan pula, bahwa semakin lama masa kerja maka makin tinggi juga komitmen kerja yang dimilikinya. Selain itu peran gender juga dapat berpengaruh pada komitmen organisasinya,

namun peran gender ini tidak semata-mata hanya perbedaan gender saja namun juga dengan jenis pekerjaan yang diberikan dan 23 keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya, Bandura (1997) mengatakan bahwa karakteristik individu dapat dipengaruhi oleh kekuatan self-efficacy masing-masing individu. Karakteristik individu sendiri sangat bergantung pada self-efficacy. Hal tersebut senada dengan pendapat Yusni dkk (2014) yang mengatakan bahwa self-efficacy merupakan indikasi dalam mengoptimalkan kemampuan dan faktor personal yang ada pada individu dalam meningkatkan komitmen kerja individu tersebut. Self-efficacy yang kuat dari seorang karyawan akan membentuk kepercayaan diri seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibenkan kepadanya.

d. Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi komitmen kerja, satu dari kondisi lingkungan kerja yang berdampak positif bagi komitmen organisasi adalah rasa memiliki organisasi. Hal ini dimaksudkan bahwa karyawan yang memiliki rasa keterlibatan menganggap dirinya dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor lain dalam lingkungan kerja yang berpengaruh adalah sistem seleksi, penilaian, serta promosi, gaya manajemen, dll.

e. Hubungan positif

Hubungan positif memiliki arti hubungan antar anggota baik hubungan dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, dan rasa saling menghargai, akan menimbulkan komitmen kerja yang tinggi.

f. Struktur organisasi.

Struktur organisasi yang fleksibel lebih mungkin berkontribusi pada peningkatan komitmen anggotanya, manajemen dapat meningkatkan komitmen anggotanya dengan memberikan anggota arahan dan pengaruh yang lebih baik. Sedangkan sistem birokratis akan cenderung berdampak negatif bagi organisasi.

g. Gaya manajemen

Gaya manajemen yang tidak sesuai dengan konteks aspirasi anggota anggotanya akan menurunkan tingkat komitmen organisasi. Sedangkan gaya manajemen yang membangkitkan keterlibatan hasrat anggota untuk pemberdayaan dan tuntutan komitmen untuk tujuan-tujuan organisasi akan meningkatkan komitmen kerja. Semakin fleksibel organisasi yang menekankan pada partisipasi anggota dapat meningkatkan komitmen organisasi secara positif serta cukup kuat.

Dari faktor yang telah diungkapkan Kusumaputri tersebut, karakteristik individu menjadi faktor yang tidak kalah penting dengan faktor-faktor yang lainnya, karakter individu sendiri merupakan hal yang melekat dalam individu. Karakteristik individu dapat berkembang dengan baik bila individu tersebut memiliki self-efficacy. Self-efficacy akan menumbuhkan rasa keyakinan diri atas kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Bandura, 1997).

Karyawan yang mampu menumbuhkan rasa percaya diri atas kemampuannya (self-efficacy) dalam dirinya akan mampu bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan menjadikan dirinya berdaya (Mulyadi, 2007). Pendapat sama juga 25 diungkapkan oleh

Locke (dalam Suseno, 2009) yang mengatakan bahwa self-efficacy yang tinggi akan menumbuhkan rasa percaya diri pada kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas. Individu dengan self-efficacy yang tinggi memiliki dampak seperti semakin besarnya usaha individu tersebut memperoleh keberhasilan di tempat kerja, serta mampu mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan di tempat kerja dan hal tersebut mempunyai pengaruh yang besar terhadap terbentuknya komitmen kerja (Agarwal dan Mishra, 2016).

B. Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris merupakan salah satu bagian indikator dalam persyaratan karya tulis ilmiah, dimana dalam tinjauan empiris menjelaskan tentang hasil penulisan karya tulis ilmiah terdahulu, sebagai salah satu penarikan interpretasi dari karya tulis ilmiah dan berfungsi sebagai landasan untuk memperoleh hasil penulisan karya tulis ilmiah yang relevan dan objektif. Maka dari itu tinjauan empiris sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	NAMA, JUDUL, METODE PENELITIAN, TAHUN	HASIL PENELITIAN
1	Muhammad Fadel Salim, Jeni Kamase, Serfin Serang. Analisis Faktor-Faktor Mempengaruhi Komitmen Pegawai Kepada Organisasi di Lingkungan Sekretariat Badan Pengawas Pemilu di Provinsi Sulawesi Selatan, metode kualitatif, 2020	Etika kerja yang baik dapat menjamin profesionalisme dan integritas penyelenggara pemilu. Jadi mekanisme pengembangan komitmen pegawai di sekretariat Bawaslu Sulsel terhadap perwujudan ke empat indikator tersebut niscaya akan lebih memaksimalkan komitmen pegawai untuk bekerja
2	Veni Sulfiani. Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Profesional Pegawai Kantor Kecamatan Samaturu Kabupaten Kolaka. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. 2020	1. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesional pegawai pada kantor kecamatan. Hal ini dibuktikan dengan perbandingan nilai t hitung dan nilai t tabel dimana t hitung yang diperoleh lebih besar dari t tabel yang telah ditentukan 2. Variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesional pegawai pada kantor kecamatan. Hal ini dibuktikan dengan perbandingan nilai t hitung dan nilai t tabel dimana t hitung yang diperoleh lebih besar dari t tabel yang telah ditentukan
3	Irwanto Anwar. Analisis Faktor – Faktor Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar. Metode kualitatif. 2020	Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan Pentingnya dalam meningkatkan semangat kerja pegawai tata usaha pada Dinas Pendidikan Kota Makassar masih lemah karena baru mencapai kategori “sedang”. Aspek – aspek yang dianggap lemah adalah penciptaan suasana santai dengan kategori rendah, peningkatan loyalitas dan peribata bawahan untuk pengembalian keputusan dengan kategori sedang
4	Manda Dwipayani Bhastary. Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 2020	Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan, artinya jika etika kerja dan stress kerja dikelola dengan baik maka kepuasan kerja akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari nilai F adalah 14,965 >

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. (Hardani, 2020:254) Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dimaksud untuk mengungkap gejala secara holistik-kontekstual melalui pengumpulan data dari latar alami dengan memanfaatkan diri peneliti sebagai instrumen kunci. Penelitian kuantitatif bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis pendekatan induktif. Proses dan makna (perspektif subyek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Penelitian kuantitatif lebih menonjol disusun dalam bentuk narasi yang bersifat kreatif dan mendalam serta menunjukkan ciri-ciri naturalistic yang penuh dengan nilai-nilai otentik.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor dinas pendidikan Kota Makassar yang berlokasi Jl. Anggrek No. 2 Kec. Parakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Adapun waktu yang dimanfaatkan untuk melakukan penelitian dan mengumpulkan data yang diperlukan adalah kurang lebih 2(dua) bulan lamanya mulai dari bulan agustus sampai dengan oktober tahun 2021.

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Pada Bagian ini akan dijelaskan mengenai definisi operasional variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini. Masing-masing definisi operasional variabel akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Etika kerja, dalam penelitian ini etika kerja dibentuk oleh 3 indikator yang dikembangkan oleh Yousef (2001), yaitu :
 - a. Kerjasama
 - b. Larangan terhadap kemalasan
 - c. Kewajiban bekerja keras.
2. Komitmen kerja pegawai yang dimaksud pada penelitian ini adalah berjanji dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan serta memiliki perasaan penuh pengabdiaan.

D. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi. Statistika inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner, dan sampel, sebagai bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan/penggambaran) terhadap populasi tempatnya berasal. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pendidikan Kota Makassar. Jumlah seluruh karyawan sampai saat ini adalah 150 orang.

b. Sampel

Sampel dari penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus slovin (Anwar Sanusi : 101). Rumus Sloving adalah sebuah rumus atau fomula untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila perilaku dari sebuah populasi tidak diketahui secara pasti. Rumus ini pertama kali diperkenalkan oleh Slovin pada tahun 1960. Penulis menggunakan rumus Slovin dalam perhitungan sampel dengan tingkat kesalahan sebesar 10%, berikut rumus Slovin

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Batas toleransi kesalahan (error tolerace)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{150}{1 + 150(10\%)^2} = \frac{150}{1 + 1,5} = \frac{150}{2,5} = 60$$

Berdasarkan rumus tersebut maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 60 responden

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengambilan data primer yang dipakai adalah dengan metode angket (kuesioner). Sejumlah pernyataan akan diajukan kepada responden dan kemudian responden diminta menjawab sesuai dengan pendapat mereka. Untuk mengukur pendapat tersebut digunakan skala sepuluh angka yaitu mulai angka 10 untuk pendapat sangat setuju (SS) dan angka 1 untuk sangat

tidak setuju (STS). Ukuran skala ini digunakan dalam penelitian ini mengingat responden adalah orang Indonesia yang kurang mengenal penilaian lima atau tujuh angka, namun lebih familiar dengan skala penilaian sepuluh angka seperti pada pemberian nilai pada sekolah secara umum.

F. Teknik Analisis Data

Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji analisis linear berganda dan uji hipotesis. Data analisis dengan menggunakan alat analisis yang terdiri dari:

1. Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan hasil penelitian untuk ditarik kesimpulan dengan kata-kata. Langkah-langkah yang ditempuh dalam analisis ini adalah :

- a. Membuat pernyataan angket.
- b. Menentukan skor jawaban responden dengan ketentuan skor yang telah ditetapkan.
- c. Menjumlah skor jawaban yang telah diperoleh dari tiap responden.
- d. Hasil yang diperoleh dikonsultasikan dengan tabel.

2. Analisis Regresi Sederhana

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan regresi linear sederhana untuk menguji adanya pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* . Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear sederhana dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Di mana:

Y = Komitmen Kerja Pegawai

X = Etika Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Error

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu uji parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi (R^2).

a. Uji parsial (Uji t)

Budi Setiawan (2015:6) Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel terikatnya. Uji parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independent terhadap variabel dependent. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel.

b. Skala Likert

Sugiyono (2017:93-94) mengatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan prestasi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenasosial. Dalam penelitian, fenomena social ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti,

yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indkator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang

dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Biasanya disediakan lima pilihan dengan skala format pembobotan data kuisisioner sebagai berikut:

SS	= Sangat Setuju	diberi skor 5
S	= Setuju	diberi skor 4
RG	= Ragu-ragu	diberi skor 3
TS	= Tidak Setuju	diberi skor 2
STS	= Sangat Tidak Setuju	diberi skor 1



BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Nama dan Sejarah Singkat Perusahaan/Lembaga

Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar, Jl. Anggrek No.2
Kelurahan Paropo Kecamatan Panakukang.

2. Visi dan Misi Organisasi

" Mengakui Pendidikan Wawasan Global, Inovatif,
Karakter dan Religius."

- *Worldwide insight*, khususnya membuat sistem persekolahan di Kota Makassar yang lebih menyeluruh dan adaptif, sehingga lulusan dapat bekerja secara nyata dalam keberadaan wilayah lokal yang mendunia namun tetap fokus pada wawasan terdekat yang digambarkan oleh:
 - Memenuhi Pedoman Pelayanan Pendidikan Minimal
 - Memenuhi Pedoman Nasional Pendidikan (SNP)
 - Siswa mengembangkan potensi mereka secara normal dan inovatif dalam lingkungan kesempatan, keselarasan dan kewajiban.
 - Lulusan di semua tingkat pelatihan adalah kejam di seluruh dunia, khususnya pemahaman tentang kemajuan dunia lokal dengan semua faktor yang dapat mendukung kemajuan atau hambatan yang menyebabkan kekecewaan.
- Pendidikan Inventif: mengandung pengertian bahwa penyelenggaraan diklat di Kota Makassar dapat melakukan perubahan melalui kecakapan, arti, mutu, dan kecukupan sesuai dengan standar kebutuhan siswa, masyarakat, dan kemajuan, yang digambarkan oleh:
 - Nilai terkait akses
 - Nilai tentang administrasi
 - Nilai dari sisi guru dan staf pelatihan
 - Nilai berkaitan dengan yayasan
 - Keseimbangan tentang kualitas
 - Penyampaian yang adil dan pengamanan pergantian peristiwa sosial.
- Pendidikan Berbasis Karakter: mengandung pengertian bahwa pelaksanaan pembelajaran di Kota Makassar dilakukan melalui Kurikulum

Terpadu Berbasis Karakter, yaitu program pendidikan terpadu yang menyentuh seluruh kebutuhan anak, melalui:

- Menyadari sisi positifnya, atau setidaknya, siswa adalah hal-hal yang bermanfaat, tetapi mereka harus memahami alasan mengapa mereka mewujudkannya.
 - Merasakan sisi positifnya, yaitu membangkitkan kecintaan siswa untuk melakukan hal-hal yang bermanfaat. Anak-anak dipersiapkan untuk merasakan dampak dari perbuatan baik yang dilakukan.
 - Sikap Agung, khususnya siswa dipersiapkan dan diberi petunjuk untuk berbuat mulia, dengan alasan bahwa perbuatan-perbuatan besar harus dipersiapkan dan diteladani.
 - Program pendidikan yang berisi materi pelatihan permusuhan terhadap kehinaan sebagai pelengkap etika dan karakter negara
- Pendidikan Ketat: mengandung pengertian bahwa pelaksanaan diklat di Kota Makassar dilakukan melalui metodologi sebagai berikut:
 - Pendidikan Ilahi (IMTAQ)
 - Pelatihan terhormat
 - Sekolah yang bagus berdasarkan wawasan terdekat
 - Sekolah yang berwawasan lingkungan
 - Instruksi yang mengandung nilai-nilai atau keunggulan yang menyusun premis cara hidup dan karakter negara.
 - Untuk memahami visi tersebut, Dinas Pendidikan Kota Makassar telah menetapkan misi sebagai berikut:
- M1. Menyediakan deposito pendidikan gratis bagi siswa dari keluarga prasejahtera;
 - M2. Menjamin kesetaraan dan ketersediaan akses layanan pendidikan yang bermutu dan terjangkau;
 - M3. Meningkatkan kualitas proses pembelajaran berbasis *e-learning* yang merujuk kepada perkembangan global;
 - M4. Meningkatkan kompetensi tenaga pendidik untuk menjamin relevansi luaran pendidikan dengan kebutuhan masyarakat;
 - M5. Menjamin keterlaksanaan Program Pendidikan Universal dan Program Pendidikan Orang Dewasa (Melek Huruf);

2. Job Description

1) Kepala Dinas

Dinas Pendidikan mempunyai tugas membantu walikota melaksanakan Urusan Pemerintahan bidang pendidikan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah.

2) Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pelayanan administrasi kepada semua unit organisasi di lingkungan dinas.

3) Subbagian Perencanaan dan Pelaporan

Subbagian Perencanaan dan Pelaporan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan koordinasi dan penyusunan rencana program kerja, monitoring dan evaluasi serta pelaporan pelaksanaan program dan kegiatan dinas.

4) Subbagian Keuangan

Subbagian Keuangan mempunyai tugas melakukan administrasi dan akuntansi keuangan.

5) Subbagian Umum dan Kepegawaian

Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melakukan urusan umum, penatausahaan surat menyurat, urusan rumah tangga, kehumasan, dokumentasi dan inventarisasi barang serta administrasi kepegawaian.

6) Bagian Pengembangan dan Pengembangan Siswa

Bagian Pembinaan dan Pengembangan Kemahasiswaan mempunyai tugas untuk mempersiapkan bahan-bahan untuk perincian, pelaksanaan dan koordinasi arah mahasiswa dan pendekatan kemajuan dalam pelatihan pemuda dan sekolah daerah.

7) Bidang Pengembangan Pendidikan Dasar

Bagian Pembinaan Pendidikan Dasar mempunyai tugas menghimpun, melaksanakan dan merencanakan strategi di bidang penyelenggaraan pelatihan dasar.

- 8) **Bagian Pembelajaran**
Bagian Pembelajaran memiliki tugas menyiapkan bahan untuk perincian, pelaksanaan dan koordinasi pengaturan pembelajaran instruksi penting.
- 9) **Bagian Kelembagaan dan Kemitraan Pendidikan Dasar**
Bagian Kelembagaan dan Kemitraan Pendidikan Dasar bertugas menyiapkan bahan-bahan untuk pendefinisian, pelaksanaan dan koordinasi strategi kelembagaan, organisasi dan peningkatan mutu pengajaran esensial.
- 10) **Bagian Pembinaan dan Pengembangan Siswa**
Bagian Pembinaan dan Pembinaan Kemahasiswaan bertugas menyiapkan bahan-bahan untuk pendefinisian, pelaksanaan dan koordinasi strategi pembinaan dan pembentukan siswa di bidang pelatihan dasar.
- 11) **Manajemen Guru dan Tenaga Kependidikan**
Bidang Manajemen Guru dan Tenaga Kependidikan yang ditugaskan untuk menggabungkan, melaksanakan dan menyelenggarakan pendekatan khusus untuk administrasi pendidik dan tenaga kependidikan.
- 12) **Bagian Guru dan Pendidikan PAUD dan Dikmas**
Bagian PAUD dan Dikmas Guru dan Pendidikan mempunyai tugas untuk menyiapkan bahan untuk perincian, pelaksanaan dan koordinasi pendekatan persyaratan, pelatihan dan peningkatan pengajar dan staf sekolah dalam pelatihan pemuda dan pengajaran daerah.
- 13) **Bagian Pengembangan dan Pengembangan Siswa**
Bagian Bimbingan dan Pengembangan Siswa memiliki tugas merencanakan bahan untuk perincian, pelaksanaan dan koordinasi strategi untuk membina dan menciptakan siswa di sekolah dasar.
- 14) **Manajemen Guru dan Tenaga Kependidikan**
Bidang Manajemen Guru dan Tenaga Kependidikan yang bertugas mengumpulkan, melaksanakan dan merencanakan strategi khusus untuk administrasi pengajar dan staf sekolah.

- 15) Bagian Guru dan Pendidikan PAUD dan Dikmas
Bagian Pendidikan dan Keguruan PAUD dan Dikmas mempunyai tugas menyiapkan bahan-bahan untuk penetapan, pelaksanaan dan koordinasi pengaturan kebutuhan, pembinaan dan peningkatan tenaga pengajar dan tenaga pengajar di persekolahan pemuda dan persekolahan daerah.
- 16) Bagian Guru dan Tenaga Kependidikan SD
Bagian Guru dan Tenaga Kependidikan Sekolah Dasar mempunyai tugas merencanakan bahan untuk perincian, pelaksanaan dan koordinasi kebutuhan strategi, pelatihan dan kemajuan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah dasar.
- 17) Bagian Guru dan Tenaga Kependidikan SMP
Bagian Guru dan Tenaga Kependidikan Sekolah Menengah Pertama mempunyai tugas menyiapkan bahan untuk perincian, pelaksanaan dan koordinasi kebutuhan strategi, pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik dan tenaga pelatihan di Sekolah Menengah Pertama.
- 18) Sarana dan Prasarana Pendidikan
Sektor Sarana dan Prasarana Pendidikan memiliki tugas mengumpulkan, melaksanakan dan mengatur pendekatan khusus, mengatur dan mengawasi pengembangan kantor dan perolehan yayasan untuk pengajaran pemuda, sekolah daerah setempat dan pelatihan dasar.
- 19) Bagian Perencanaan dan Pengawasan
Bagian Perencanaan dan Pengawasan bertugas menyiapkan bahan untuk penetapan, pelaksanaan dan koordinasi strategi untuk mengatur dan mengelola pengembangan kantor dan perolehan yayasan untuk Pendidikan Anak Usia Dini, sekolah kelompok masyarakat dan pelatihan penting.
- 20) Bagian Pengembangan Fasilitas
Bagian Pengembangan Fasilitas bertugas menyiapkan bahan untuk perincian, pelaksanaan dan koordinasi pendekatan untuk

peningkatan kantor untuk Pendidikan Anak Usia Dini, sekolah kelompok masyarakat dan pengajaran dasar.

21) Bagian Pengadaan Infrastruktur

Bagian Pengadaan Infrastruktur melaksanakan perencanaan bahan untuk definisi, pelaksanaan dan koordinasi pendekatan untuk peningkatan kantor Pendidikan Anak Usia Dini, sekolah kelompok masyarakat dan pengajaran dasar.

22) Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai kewajiban untuk melakukan latihan sesuai dengan jabatan praktisnya masing-masing dengan memperhatikan peraturan dan pedoman materi.

C. Karakteristik Responden

Atribut responden merupakan klasifikasi dari program Etika Kerja tentang Komitmen Karyawan yang diperlukan sebagai sumber data untuk menentukan pemahaman responden dalam ulasan ini.

Responden dalam penelitian ini berjumlah 98 orang yang menjadi responden delegasi, yang akan diperkenalkan sebagai kualifikasi responden dalam memberikan sumber data mengenai karakter diri mulai dari orientasi, usia, dan pelatihan, secara lebih rinci akan digambarkan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Karakteristik jenis kelamin responden dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu kelompok laki-laki dan perempuan, berikut penyajian data dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi Responden	Frekuensi %
1	Laki-Laki	32	53,3%
2	Perempuan	28	46,7%
Jumlah		60	100%

Sumber Data : Disdik Kota Makassar

Dari keterangan pada tabel 4.1 di atas, cenderung digambarkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki ke atas sebanyak 32 orang atau 53,3% dan responden yang berjenis kelamin perempuan ke atas sebanyak 28 orang atau 46,7%.

2. Usia Responden

Mengingat responden saat ini, di mana kualitas usia responden akan diperkirakan dalam 5 langsung, secara spesifik sebagai berikut.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi Responden	Frekuensi %
1	25 - 30 tahun	40	66,7%
2	31 - 40 tahun	18	30%
3	41- 50 tahun	2	3,3%
Jumlah		60	100%

Sumber Data : Disdik Kota Makassar

Dari hasil tabel informasi 4.2 di atas, hasil yang didapat dari kualitas responden menurut umur menunjukkan bahwa responden berumur 25-30 tahun sebanyak 40 orang atau 66,7%, sedangkan responden berumur 31-

40 tahun sebanyak 18 orang atau 30%, dan responden yang berumur 41-50 tahun ke atas sebesar 2 atau 3,3%, cenderung dianggap sebagai responden normal yang merupakan perwakilan dari Dinas Pendidikan Kota Makassar.

3. Tingkat Pendidikan Terakhir

Instruksi terakhir adalah salah satu komponen yang menentukan kapasitas, nilai, dan kebutuhan yang benar-benar kritis. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, diyakini semakin baik kemampuan berpikir untuk situasi ini, tingkat pendidikan responden ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi Responden	Frekuensi (%)
1	SMA/SMK	30	50%
3	S1	25	41,7%
4	S2	5	8,3%
Jumlah		60	100%

Sumber Data : Disdik Kota Makassar

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, terlihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah SMA/SMK yang mengajar sebanyak 30 orang atau sebanyak setengahnya, Strata 1 ke atas 25 orang atau 41,7% dan Strata 2 ke atas 5 orang, atau sebanyak 8,3%. Ini menunjukkan di mana responden yang pada umumnya memiliki usia muda atau orang muda yang sedang menuju dewasa menguasai responden ini.

D. Uji Instrumen Penelitian

Sebuah tinjauan akan dianggap substansial dengan asumsi bahwa semua pedoman dalam tinjauan ini memenuhi prinsip-prinsip uji legitimasi dan ketergantungan. Sebuah tinjauan juga harus memiliki pedoman yang berkepala dingin, metodis, dan cukup besar, dan memiliki informasi yang sah, untuk mendapatkan hasil yang substansial, penting untuk menguji legitimasi dan kualitas yang teguh sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji legitimasi digunakan dalam review untuk menguji legitimasi survei pememksaan. Uji legitimasi secara pasti sering disinggung sebagai uji ketepatan atau kecermatan suatu alat penduga dalam menaksir apa yang ditaksir. Uji legitimasi menunjukkan tingkat ketepatan antara informasi otentik yang terjadi pada objek informasi yang dikumpulkan oleh para ilmuwan untuk menelusuri legitimasi suatu hal dan menghubungkan hal tersebut dengan kuantitasnya. Informasi dalam penelitian ini dianggap sah jika memiliki nilai koneksi $> 0,30$ atau nilai $r_{hitung} >$ dari nilai r_{tabel} , dimana nilai $df = N-2$ dan dalam hal ini dipusatkan pada $N = 60$ dan dengan asumsi Anda mengikuti persamaan $df = 60-2 = 58$. Jadi nilai r_{tabel} dalam ulasan ini untuk $df = 58 = 0,214$. Dalam hal $r_{count} > r_{table}$, pernyataan tersebut diucapkan substansial. Untuk seluk-beluk tambahan, berikutnya adalah informasi uji legitimasi:

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Butir Pernyataan Nomor	Validitas		Keterangan
			r_{hitung}	r_{tabel}	
1.	Etika Kerja	X.1	0,646	0,214	Valid
		X.2	0,717	0,214	Valid
		X.3	0,772	0,214	Valid
		X.4	0,681	0,214	Valid
		X.5	0,670	0,214	Valid
		X.6	0,709	0,214	Valid
2.	Komitmen kerja	Y.1	0,467	0,214	Valid
		Y.2	0,639	0,214	Valid
		Y.3	0,758	0,214	Valid
		Y.4	0,619	0,214	Valid
		Y.5	0,602	0,214	Valid
		Y.6	0,594	0,214	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.4 terkait hasil pengujian validitas dengan seluruh indikator pernyataan yang tertuang dalam kuesioner sebagai alat ukur Pengaruh Etika Kerja terhadap Komitmen kerja Pegawai pada Dinas pendidikan Kota Makassar diperoleh hasil untuk keseluruhan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,214. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada kuesioner dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Dalam analisis statistik pada penelitian, uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu angket yang digunakan oleh peneliti

sehingga angket tersebut dapat dihandalkan untuk mengukur variabel penelitian, walaupun penelitian ini dilakukan berulang-ulang dengan angket atau kuesioner yang sama. Uji reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran menggunakan objek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama dan apabila skor total item menyentuh lebih dari angka atau di atas dari 0,6 maka dapat dikatakan reliabel. Berikut ini penyajian data hasil uji reliabilitas:

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
1.	Etika Kerja	6	0,659	0,60	Reliabel
2.	Komitmen kerja	6	0,885	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 25

Dari gambar output diatas, diketahui bahwa nilai Alpha variabel X yaitu kompetensi sebesar 0,659, dan variabel Y yaitu komitmen kerja sebesar 0,885, kemudian nilai alpha dibandingkan dengan nilai probabilitas dengan nilai $N=60$ dicari pada distribusi nilai probabilitas signifikan 5% diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,60. Maka dapat disimpulkan Alpha variabel X yaitu etika kerja sebesar 0,659, variabel Y yaitu komitmen kerja sebesar 0,885, lebih besar dari nilai probabilitas = 0,60 yang artinya item-item angket tersebut dapat dikatakan *realibel* atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian selanjutnya.

E. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Sederhana

Dari hasil analisis SPSS dapat diinterpretasikan dengan mengkaji nilai-nilai yang penting dalam regresi linear yakni koefisien determinasi. Analisis yang digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi linear sederhana yang digunakan untuk menerangkan apakah berpengaruh variabel bebas etika kerja (X) terhadap variabel terikat (Y) yaitu Komitmen Kerja dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya.

Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15,533	2,268		6,848	0,000
	Total_X1	0,423	0,087	0,537	4,843	0,000

a. Dependent Variable: Total_Y1

Sumber: Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 25

Dari tabel 4.6 diatas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan kedalam persamaan sebagai berikut

$$Y = 15,533 + 0,423 X$$

Merujuk pada hasil persamaan regresi di atas, maka diperoleh

hasil analisis variabel independen ke dependen sebagai berikut :

- a. Besarnya nilai konstanta yakni : 15,533 menunjukkan bahwa tanpa adanya Etika Kerja (X) akan mempengaruhi Komitmen Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kota Makassar

b. Uji persamaan regresi di atas menunjukkan hasil untuk nilai koefisien regresi sebesar 0,423 ini berarti bahwa variabel Etika Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Kerja Pegawai terhadap Dinas Pendidikan kota Makassar.

Dari hasil persamaan regresi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Etika Kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap Komitmen kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Makassar

2. Uji Koefisien determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi independen, maka dalam bentuk pengukuran ini perlu diketahui melalui adjusted R square sebagai salah satu metode perhitungan untuk mengetahui nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen, dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji R

Model Summary			
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	0.578	1.724

a. Predictors: (Constant), TOTALX

Dari tabel 4.7 menjelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,568 yang berarti bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 56,8%, sementara sisanya 43,2% dipengaruhi dari faktor-faktor lain.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji-t adalah penyelidikan untuk menentukan arti dari koefisien relaps serta untuk menguji spekulasi yang diajukan. Uji t digunakan untuk menguji makna hubungan antara faktor X dan Y. Untuk hasil kekambuhan yang diperoleh untuk memahami hubungan, hasil kekambuhan dicoba menggunakan uji-t dengan tingkat kepastian 0,05 (5%). Sebuah variabel dikatakan menarik ketika nilai kritis yang diperoleh di bawah 5% ($<0,05$). Akibat uji t pada kondisi relaps adalah sebagai berikut.

Tabel 4.8 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,533	2,268		6,848	0,000
	Total_X1	0,423	0,087	0,537	4,843	0,000

a. Dependent Variable: Total_Y1

Sumber : Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, maka diperoleh nilai signifikan untuk variabel Kuliah Daring (X) sebesar 0,00 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai probabilitas yang ditentukan oleh peneliti sebesar 0,05, sedangkan nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 4,843 > dari nilai t_{tabel} 1,671, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Etika Kerja dalam uji t berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Makassar. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan "diterima".

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan dalam penelitian ini bertujuan agar dapat menganalisa pengaruh Etika Kerja terhadap Komitmen Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar, dari hasil penelitian maka diperoleh Etika Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Kerja Pegawai.

Hasil perhitungan melalui analisis data menunjukkan adanya pengaruh positif antara Etika Kerja dengan Komitmen Kerja Pegawai. Secara uji parsial (t) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Etika Kerja dengan Komitmen Kerja Pegawai.

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka diperoleh koefisien regresi variabel sebesar 0,423 yang berarti bahwa variabel Etika Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar, dan pengujian secara parsial (t) memperoleh hasil sebesar $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan Etika Kerja berpengaruh secara nyata dalam upaya meningkatkan Komitmen Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Kota Makassar.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Manda Dwipayani Bhastary (2020) yang Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan mengatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil menunjukkan bahwa sikap kerja keras dan tekanan kerja berpengaruh terhadap perluasan pemenuhan jabatan PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan, artinya jika etika kerja dan stress kerja dikelola dengan baik maka kepuasan kerja akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari nilai F adalah $14,965 > F_{tabel} 3,16$ dengan sig $0,000 < 0,05$, menunjukan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti etika kerja (X1) dan

stress kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada taraf $\alpha 0,05$. Dengan melihat R-Square sebesar 0,344, maka diketahui bahwa pengaruh etika kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 33,40%.



BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Penerapan Etika Kerja oleh Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar. Sehingga produk akhir dapat dinalar bahwa tanda-tanda penggunaan Etika Kerja berpengaruh Positif pada Karyawan Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar. Hasil analisis penelitian, diperoleh koefisien regresi variabel sebesar 0,423 yang berarti bahwa variabel Etika Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar. Pengujian secara parsial (t) memperoleh hasil sebesar $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan Etika Kerja berpengaruh secara nyata dalam upaya meningkatkan Komitmen Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar. Dan hasil uji persamaan regresi maka diperoleh nilai signifikan untuk Etika Kerja (x) sebesar 0,00 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai probabilitas yang ditentukan sebesar 0,05, sedangkan nilai t hitung diperoleh sebesar 6,843 dimana nilai ini lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,671 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Etika Kerja dalam uji t berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis sarankan kiranya :

1. Bagi Penulis semoga penelitian ini menambah pengalaman dan pengetahuan penulis tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Kerja Pegawai.
2. Bagi perusahaan itu sendiri yaitu Dinas Pendidikan Kota Makassar semoga penelitian ini bisa menjadi bahan rujukan bagi Dinas Pendidikan Kota Makassar, dalam menertibkan pegawainya dalam komitmen kerja pegawai.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya : semoga dapat menjadi referensi yang dapat memberikan informasi penelitian di bidang yang sama.



DAFTAR PUSTAKA

- Adamy Marbawi, 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas malikussale
- Archandar T.A. 2010. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pekerjaan Pada Karyawan Lembaga Pendidikan Tinggi. Universitas Trisakti
- Anwar Irwanto, 2020. Analisis Faktor-Faktor Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Bhastary M.D. 2020. Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahkota Tricom Unggul.
- Hardani, 2020. Metode penelitian edisi pertama, cetakan pertama. CV. pustaka ilmu group Yogyakarta.
- Hasanuddin A.A, Firman Ahmad, Rahim D.R. 2020. Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Maros. STIE Nobel Indonesia.
- Indrasari Meithiana. 2017. Kepuasan Kerja dan kinerja Karyawan. Edisi pertama, cetakan pertama. Penerbit : Indomedia Pustaka. Yogyakarta.
- Indrawan I.M. 2017. Pengaruh Etika Kerja , Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. Universitas Pembangunan Panca Mudi

Martini Dewi. 2020. Pengaruh Etika Kerja Terhadap kualitas kerja pegawai dengan komunikasi sebagai variabel intervening pada balai prasarana pemukiman wilayah aceh. Universitas Muhammadiyah Aceh.

Maksun Mochannad, Purwanto Wahyu , Chotidjah G.S. 2006. Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Pada Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Universitas Gadjha Mada Yogyakarta.

Massora Agustina. 2019. Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pariwisata. Universitas Brawijaya.

Oktavia Eisy, Amar Syamsul. 2014. Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kopperindag Dan UMKM Kabupaten Dharmasraya. Universitas Negeri Padang.

Priyono. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama, cetakan kedua. Penerbit :Zifatama Publishing. Sidoarjo.

Putri, F.I. 2014. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Karyawan Di Balai Pendidikan Dan pelatihan Sosial. Universitas Negeri Padang.

Salim M.F, Kamase Jeni, Serang Serlin. 2020. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Pegawai Kepada Organisasi di Lingkungan Sekretariat Badan Pengawas Pemilu di Provinsi Sulawesi Selatan. Universitas Muslim Indonesia.

Sedarmayanti. 2020, Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Edisirevisi, cetakan ketiga. Penerbit :Refika Aditama, Surabaya.

Setiawan Budi, 2016, Menganalisis Statistik Bisnis dan Ekonomi dengan SPSS 21.

Edisirevisi, cetakan kedua. Penerbit : Andi Yogyakarta.

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. Edisi pertama, cetakan pertama. Penerbit : Alfabeta. Bandung.

Sulfiani Veni. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Profesional Pegawai Kantor Kecamatan Samaturu Kabupaten Kolaka. Universitas muhammadiyah makassar.

Taufiqurokhman. 2009. Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.

Winanti, M.B. 2016. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian flag Indonesia wilayah jawa barat). Manajemen Informatika Universitas Komputer Indonesia. Bandung.

Winoto Hery Tj. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Kristen Krida Wacana.



LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

"Pengaruh Etika Kerja terhadap Komitmen Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan kota Makassar"

Bersama ini, saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Umur :

Jenjang Pendidikan : SMA/SMK Strata 1 Strata 2

PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.

Berilah tanda (√) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan Anda.

Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban.

Keterangan Skor Penilaian :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

A. Etika Kerja (X)

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Dalam melakukan pelayanan terhadap costumer para karyawan saling bekerjasama					
2	Bekerjasama dengan costumer penting dalam pekerjaan					
3	Pemberian konsekuensi terhadap pegawai malas					
4	Kedisiplinan sangat penting dalam bekerja					
5	Bekerja keras sangat penting dalam bekerja					
6	Konsistensi dalam bekerja keras					

B. Komitmen Kerja (Y)

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Keterikatan emosional sesama antar karyawan					
2	Konsisten dalam menjalankan keterikatan emosional antar karyawan					

3	Saya memiliki tanggung jawab moral terhadap organisasi ini, sehingga saya akan tetap terus bekerja di organisasi ini					
4	Saya mengerjakan hal yang lebih baik dalam organisasi untuk tetap tinggal dalam organisasi					
5	Saya merasa bahwa orang yang selalu setia pada organisasi adalah karyawan baik					
6	Saya merasa bahwa masalah organisasi di tempat saya bekerja sekarang ini adalah masalah saya					



Lampiran 2 Data Tabulasi

VARIABEL X

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Etika Kerja (X)		Total X1
				X1.5	X1.6	
5	5	4	4	5	4	27
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	4	4	23
3	3	3	2	3	3	17
5	5	3	3	5	5	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	5	4	26
3	3	4	2	3	3	18
3	4	4	4	3	4	22
3	2	4	4	3	2	18
2	4	4	4	2	4	20
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	3	4	5	25
3	3	3	4	3	3	19
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	5	4	26
4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	4	3	3	20
3	5	4	4	3	5	24
4	3	3	4	4	3	21
5	4	4	4	5	4	26
3	2	3	3	3	2	16
5	5	4	5	5	5	29
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	3	5	5	28
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	4	4	5	27
4	4	4	4	4	4	24

4	5	5	5	4	5	28
4	4	4	5	4	4	25
4	5	4	4	4	5	26
4	4	5	5	4	4	26
5	5	4	4	5	5	28
4	4	5	5	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30
4	3	3	4	4	3	21
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	3	5	5	4	3	24
5	3	4	5	5	3	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	4	3	3	4	4	21
3	4	4	5	5	5	26
5	5	4	5	5	5	29
5	4	4	4	3	4	24
5	5	4	4	5	5	28
3	4	4	5	5	5	26
4	5	4	4	5	4	26
4	4	5	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
3	5	3	5	5	5	26

DATA TABULASI Y

		Komitmen Pegawai (Y)					
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	TOTAL Y1	
4	4	4	2	4	4	22	
3	4	3	2	4	3	19	
4	4	4	4	4	4	24	
4	4	4	4	4	4	24	
3	2	4	4	4	3	20	
4	2	4	4	4	4	22	
3	4	5	5	5	3	25	
4	4	4	4	4	4	24	

4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	5	4	26
3	4	2	4	3	3	19
4	4	4	4	3	4	23
2	4	4	2	3	2	17
4	4	4	4	2	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	3	5	4	5	26
3	3	4	4	3	3	20
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	5	4	26
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	3	3	21
5	4	4	3	3	5	24
3	3	4	4	4	3	21
4	4	4	4	5	4	25
2	3	3	3	3	2	16
5	4	5	4	5	5	28
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
5	5	3	3	5	5	26
4	4	3	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	4	5	27
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	4	5	29
4	4	5	5	4	4	26
5	4	4	4	4	5	26
4	5	5	5	4	4	27
5	4	4	5	5	5	28
4	5	5	4	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30
3	3	4	4	4	3	21
4	4	3	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	5	5	5	4	3	25
3	4	5	5	5	3	25
4	4	4	4	4	4	24

4	4	4	4	4	4	24
4	3	5	5	3	5	25
3	5	4	4	3	4	23
4	4	5	3	5	3	24
5	3	4	4	4	4	24
4	3	4	4	4	4	23
5	5	5	3	5	5	28
4	4	4	4	3	4	23
5	5	5	3	5	3	26
5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	23



Lampiran 3

HASIL SPSS

1. Hasil Uji Validitasi

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.618	.343	.253	.194	.339	.646
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,007	0,051	0,137	0,008	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.618	1	.574	.208	.271	.306	.717
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,114	0,036	0,018	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.343	.574	1	.482	.378	.459	.772
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,000		0,000	0,003	0,000	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.253	.208	.482	1	.528	.384	.681
	Sig. (2-tailed)	0,051	0,114	0,000		0,000	0,002	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	.194	.271	.378	.528	1	.475	.670
	Sig. (2-tailed)	0,137	0,036	0,003	0,000		0,000	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.6	Pearson Correlation	.339	.306	.459	.384	.475	1	.709
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,018	0,000	0,002	0,000		0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Total_X1	Pearson Correlation	.646	.717	.772	.681	.670	.709	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Total_Y1
Y1.1	Pearson Correlation	1	.575*	.300*	0.154	0.070	-0.179	.467**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.020	0.241	0.593	0.171	0.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y1.2	Pearson Correlation	.575*	1	.529**	0.235	0.167	0.005	.639**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.071	0.201	0.970	0.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y1.3	Pearson Correlation	.300*	.529**	1	.425**	0.233	.349**	.758**
	Sig. (2-tailed)	0.020	0.000		0.001	0.073	0.006	0.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y1.4	Pearson Correlation	0.154	0.235	.425**	1	0.192	.271*	.619**
	Sig. (2-tailed)	0.241	0.071	0.001		0.143	0.036	0.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y1.5	Pearson Correlation	0.070	0.167	0.233	0.192	1	.493**	.602**
	Sig. (2-tailed)	0.593	0.201	0.073	0.143		0.000	0.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y1.6	Pearson Correlation	-0.179	0.005	.349**	.271*	.493**	1	.594**
	Sig. (2-tailed)	0.171	0.970	0.006	0.036	0.000		0.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Total_Y1	Pearson Correlation	.467**	.639**	.758**	.619**	.602**	.594**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

4. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	15,533	2,268		6,848	0,000
Total_X1	0,423	0,087	0,537	4,843	0,000

a. Dependent Variable: Total_Y1



Lampiran 4

Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 2030/05/C.4-11/V/11/42/2021

Makassar, 10 September 2021 M

Lamp.

Hal

Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth
Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar

Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa di bawah ini

nama

Mu Reza Fahrul

Stambuk

102721133317

Jurusan

MANAJEMEN

Judul Penelitian

Pengaruh Etika Kerja Terhadap Komitmen Kerja Pegawai
Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar

Dimohonkannya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan
penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian.

Demiikian permohonan kami, atas perhatian dan bormosanya diucapkan terima kasih.

Kekay

Dr. H. Andi Iman'an, S.E., M.Si
NIDN 211501

Tembusan:
1. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Ketua Jurusan
3. Mahasiswa/Dia
4. Arsip

Jl. Sultan Alauddin No 259 HP 085230309284 Telp. 0411-866972 Fax. 0411-865588 Makassar 90221
Menara Iqra Lantai 7 Kampus Talasatapang Makassar - Sulawesi Selatan



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor: 21655/S.01/PTSP/2021
Lampiran:
Perihal: Izin Penelitian

Kepada Yth
Wakil Kota Makassar

Tempat

Berdasarkan surat Ketua LPPM UINISMAU Makassar Nomor: 4612/530-4/VI/09/2021 tanggal 24 September 2021 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama: MUH REZA FARHIZAL
Nomor Pokok: 100721130317
Program Studi: Pendidikan
Pekerjaan Lulusan: Mahasiswa(S1)
Alamat: Jl. St. Alauddin No. 250, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di Kantor Kantor sekiranya dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul:

"PENGARUH ETIKA KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KOTA MAKASSAR"

Yang akan dilaksanakan dari: Tgl. 05 November s.d 27 Desember 2021

Selubungan dengan hal tersebut diatas, pada akhirnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik dan surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan menggunakan QRcode.

Dokumen surat izin penelitian ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuatkan di Makassar
Pada tanggal: 29 September 2021

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
Sekelu Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

I. H. DENNY BAWAN SAADI, M.Si
Pangkat: Pembina Utama Madya
N.P. 19620241993031003

Tembusan: 2/3
1. Kepala LPDR UINISMAU Makassar di Makassar
2. Peneliti

SIKAP PTSP 25 11 2021



Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website: <http://dinas.sulawesi.go.id> Email: psa@sulawestn.go.id
Makassar 90231





PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS PENDIDIKAN

Jl. Anggrek No. 2 Kel. Panakkajene Kec. Panakkajene
 Kota Makassar 90231, Sulawesi Selatan

Website : <https://bidak.makassar.go.id/> email : disdikmakassar@gmail.com



IZIN PENELITIAN
 NOMOR : 070/D285/K/Umkep/XI/2021

Dasar : Surat Kepala Kantor Badan Kesatuan Bangsa Kota Makassar
 Nomor : 070/323-1/SP/KS/00/2021 Tanggal 09 November 2021
 Menujukkan Kepada Dinas Pendidikan Kota Makassar :

MENGIZINKAN

Kepada :
 Nama : MUHAMMAD FAHRIZAL
 NIM/No. Urut : 100721100007 Nama asmen
 Pekerjaan : Mahasiswa (S1)
 Alamat : Jl. Sri Alauddin No. 250 Makassar

Untuk : Mengadakan Penelitian di Dinas Pendidikan Kota Makassar dalam
 rangka Penyusunan Skripsi pada UIN/SMUH Makassar dengan judul
 penelitian :
 * PENGARUH ETIKA KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA
 PEGAWAI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KOTA MAKASSAR *

Demikian Izin penelitian ini di berikan untuk di gunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di Makassar
 Pada Tanggal : 10 November 2021

An. PI KEPALA DINAS
 Sekretaris
 ub
 KASUBAG. BILIRITAN KEPEGAWAIAN



A. SITI H. UMBAHILAH, SE
 Pangkat : Pembantu Kepala
 NIP : 197001091994032004

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
 MAKASSAR

UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

CS Dipindai dengan C



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Memerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama: Mdah Rena Fahriyah
NIM: 105721135317
Program Studi: Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Angka Baku
1	Bab 1	100%	100%
2	Bab 2	25%	25%
3	Bab 3	10%	10%
4	Bab 4	10%	10%
5	Bab 5	5%	5%

Dinyatakan bebas dari cek plagiat yang dilakukan oleh UPT Perpustakaan dan Penerbitan
Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin

Dengan surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan
seperti yang tertera di atas.

Makassar, 19 Mei 2022

Mengetahui

Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan

Sutrisna, S.Pd, S.I.P.
NIM 964 591



BAB I Muji Reza Fahrizal - 105721135317



5%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

5%

2%

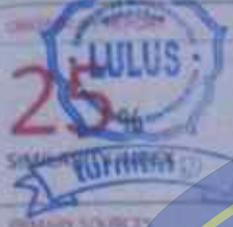


alghos.blogspot.com

Submitted to Universitas Singaperbangsa Karawang

اشهد ان لا اله الا الله
محمد بن عبد الله
وآله وصحبه وسلم
اشهد ان محمد رسول الله

BAB II Muh Reza Fahrizal - 105721135317



Source	Percentage
1. indocareerppti.com	4%
2. repository.unmuh.ac.id	4%
3. www.dicgo.id	3%
4. fpos.um.ac.id	3%
5. Submitted to Universitas Negeri Padang	2%
6. download.garuda.tutela.id	2%
7. scribd.com	2%
8. digitaladmin.unismuh.ac.id	2%
9. repository.unimal.ac.id	2%

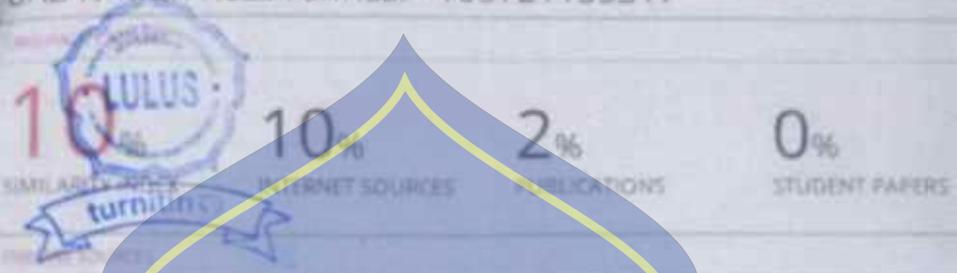
10	repository.unhas.ac.id Internet Source	2%
11	konsultasiskripsi.com Internet Source	2%



BAB III Muh Reza Fahrizal - 105721135317



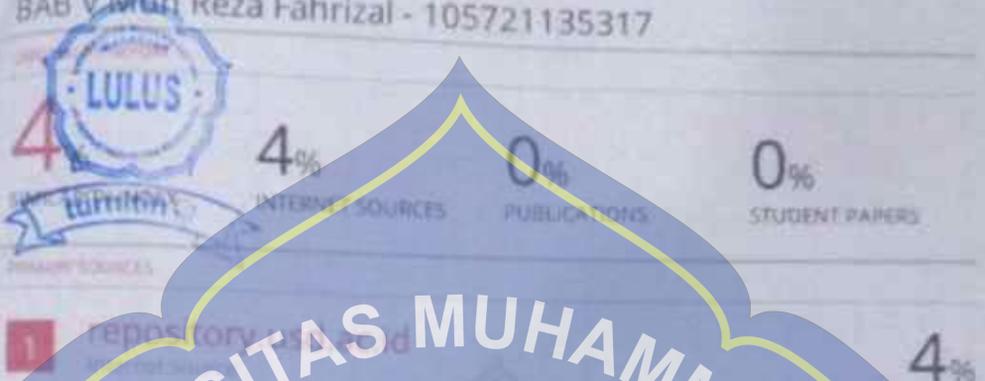
BAB IV Muh Reza Fahrizal - 105721135317



- 1. gilibang... 4%
- 2. literatur... 4%
- 3. 123... 2%



BAB V Muh Reza Fahrizal - 105721135317



repository.usp.ac.id 4%

BIOGRAFIS PENULIS



Muh. Reza Fahrizal, lahir pada tanggal 16 Oktober 1999 di Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Anak Pertama dari Tiga bersaudara dari pasangan Khairuddin dan Sitti Kalsum Bahar. Penulis memulai pendidikan pada tahun 2005 di TK Tweety. Pada tahun itu juga penulis melanjutkan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Pinrang hingga tamat pada tahun 2011. Kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Pertama Negeri 26 Makassar dan lulus pada tahun 2014. Kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Madrasah Aliyah Darul Ulum Ath-thahiriyah Paladang Pinrang. Selanjutnya pada tahun 2017 penulis terdaftar sebagai salah satu mahasiswa di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar. Pada tahun 2022, penulis berhasil mendapatkan gelar Sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Manajemen dengan Judul Skripsi "Pengaruh Etika Kerja Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar". Penulis berharap skripsi ini dapat memberi manfaat dalam pengembangan penelitian serta referensi di bidang keilmuan khususnya di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan Universitas Muhammadiyah Makassar.