

ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN REJANG LEBONG

Liliani Veronica¹⁾, Sulisty Seti Utami²⁾

ITB Ahmad Dahlan Jakarta

Informasi Artikel

Terima 15/09/20211

Revisi 10/11/2021

Disetujui 05/03/2022

Kata Kunci:

Etos kerja,

Disiplin kerja,

Komitmen

organisasi,

Kinerja pegawai

A B S T R A K

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Rejang Lebong. Dalam penelitian ini, semua populasi menjadi sampel yaitu sebanyak 63 orang pegawai dengan menggunakan teknik *non probability sampling*. Desain penelitian ini menggunakan deskriptif asosiatif kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien serta uji Hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji koefisien korelasi adalah 1 hasil tersebut dapat disimpulkan korelasi antara variabel bebas (independent) terhadap kinerja pegawai (dependent) sangat kuat, untuk hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,908 atau sebesar 90,8 %. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai variabel Etos Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memperoleh nilai t hitung sebesar 12,742. Nilai t hitung > t tabel dengan nilai (12,742 > 2,001) hal ini mempunyai arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Etos Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y). Untuk variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan Nilai t hitung > t tabel dengan nilai (2,007 > 2,001) hal ini mempunyai arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin (X2) Kerja dengan Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan variabel Komitmen Organisasi memperoleh nilai t hitung sebesar 1,080. Nilai t hitung < t tabel dengan nilai (1,080 < 2,001) hal ini mempunyai arti bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Keyword:

Work ethic, work discipline, organizational commitment, employee performance

A B S T R A C T

Abstrak The purpose of this study was to determine the effect of work ethic, work discipline and organizational commitment on employee performance at the office of the Ministry of Religion, Rejang Lebong Regency. In this study, the researchers used all the population as a sample, namely as many as 63 employees using non-probability sampling technique. This research design uses quantitative associative descriptive with data analysis techniques using validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression analysis, coefficient tests and hypothesis testing. The results showed that the results of the correlation coefficient test were 1. The results can be concluded that the correlation between the independent variables (independent) on employee performance (dependent) is very strong, for the test results the coefficient of determination is 0.908 or 90.8%. The results of the hypothesis test show that the value of the Work Ethic (X1) variable on Employee Performance (Y) obtains a t-count value of 12,742. The value of t count > t table with a value of (12,742 > 2,001) this means that there is a significant influence between the work ethic (X1) and employee performance (Y) variables. For the Work Discipline variable (X2), it shows the t value > t table with a value (2.007 > 2.001) this means that there is a significant influence between the Discipline variable (X2) Work and Employee Performance (Y). Meanwhile, the Organizational Commitment variable has a t-count value of 1.080. The value of t count < t table with a value of (1,080 < 2.001) this means that there is no significant effect between the variables of Organizational Commitment (X3) on Employee Performance (Y).

PENDAHULUAN

Pendahuluan Sesuai diamanatkan secara spesifik tercantum di dalam peraturan pemerintah daerah khususnya lagi pada undang-undang bernomor 32 edisi keluaran 2004, dalam rangka pelaksanaan Otonomi Daerah pada saat sekarang serta pada saat ke depan selanjutnya, posisi dan pengaruh dari birokrasi yang diatur oleh Pemerintah di level lingkup daerah dinilai sangat strategis didalam memfasilitasi dan mengakomodir berbagai aspirasi dan tuntutan terutama masyarakat. Dalam kaitan itulah Pemerintah Daerah sebagai Unit Kerja publik yang paling dekat dengan rakyat harus lebih mudah menyerap berbagai potensi dan aspirasi rakyat harus dalam melayani masyarakatnya dengan baik.

Mengatur serta melayani masyarakat dengan sebaik-baiknya dan dengan sebenarnya pada hakikatnya menjadi hal yang sudah selayaknya dibebankan kepada wewenang dari pemerintah, utamanya pada bagian operasional dan eksekusi bidang pelayanan umum bagi masyarakat, sehingga pemerintah harus lebih menekankan serta mendahulukan segala bentuk kepentingan masyarakat, tidak mempersulit urusan atau keperluan masyarakat, mempercepat proses pelaksanaan urusan, serta mengutamakan kepuasan masyarakat dalam menjalankan tugas pemerintah.

Dengan perkembangan serta kemajuan masyarakat saat ini, maka pelayanan pemerintah tersebut telah menjadi tuntutan dan hak bagi warga Negara, tuntutan tersebut telah menciptakan tingkat ketergantungan masyarakat kepada berbagai bentuk pelayanan yang sedemikian tingginya, terlebih dengan adanya reformasi di bidang pemerintahan. Dengan adanya tuntutan tersebut dari masyarakat pemerintahan di daerah manapun di Indonesia inidiharuskan memberikan dan membentuk seperangkat sistemasi pelayanan yang efektif dengan orientasi optimasi pelayanannya kepada masyarakat.

Hal tersebut dapat dilakukan ketika pemerintah mempunyai etos kerja yang baik. Segala bentuk sikap yang hadir berdasarkan kehendak serta integritas pelayanan yang didasarkan oleh seperangkat sistemasi kerja kepada arah yang berorientasikan semangat kebudayaan kepada pekerjaannya dikenal sebagai bentuk nyata dari "etos kerja". Terlebih lagi etos kerja erat hubungannya dengan disiplin kerja dan komitmen organisasi.

Komitmen dalam memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya terhadap masyarakat dalam melayani ataupun mengatur masyarakat, hanya dapat dilakukan

apabila masyarakat menganggap suatu pemerintahan masih berjalan pada upaya untuk melayani serta melindungi masyarakat dengan lebih mengutamakan segala kepentingan serta keperluan masyarakat, tidak mempersulit masyarakat, mempercepat waktu proses pelaksanaan, serta mengutamakan kepuasan masyarakat dalam mengurus segala kepentingan mereka.

Sebagai organisasi pemerintah yang memiliki fungsi utama Pemerintah, maka kinerja Pemerintah Daerah memiliki dua bentuk fungsi pemerintahan. Pertama, fungsi primer. Fungsi primer dari pemerintah merupakan suatu fungsi yang secara berkelanjutan berjalan serta berhubungan positif dengan keberdayaan yang diperintah, dalam artiannya fungsi primer dari pemerintah akan selalu mengalami kenaikan atau meningkat apabila suatu masyarakat semakin berdaya. Kedua, fungsi sekunder. Fungsi sekunder merupakan kebalikannya pada fungsi yang pertama disebutkan di atas, yaitu apabila disepakati bahwa fungsi primer adalah se bentuk dari kumpulan-kumpulan peran dengan hubungan nilai positif maka fungsi sekunder merupakan fungsi yang berhubungan negatif dengan tingkat keberdayaan suatu masyarakat, dalam artiannya ialah semakin meningkatnya keberdayaan yang diperintah maka akan semakin menurun fungsi sekunder dari mendiktekan ke mengarahkan. Dalam hal ini, pemerintah kemudian menjadi terlihat sebagai nilai fungsi sekunder sebagai provider dari berbagai kepentingan dan hajat serta harapan dari mereka yang diperintah dalam hal ini adalah masyarakat sipilnya terkhususnya pada komoditas barang dan jasa selama belum bisa dipenuhi oleh masyarakatnya secara utuh bahkan sempurna. Kedua jenis fungsi yang dijelaskan di atas dikatakan sebagai fungsi pelayanan pemerintah kepada masyarakat.

Secara umum, kondisi yang dapat dilihat dalam pelaksanaan otonomi daerah yang berkaitan dengan fungsi pemerintahan (fungsi pelayanan) hampir sebagian besar daerah (provinsi dan kabupaten) mengalami hal yang sama bahwa masyarakat lokal belum mendapatkan pelayanan yang optimal dari aparat birokrasi pemerintahan. Indikator-indikator ini terlihat dari adanya unjuk rasa, demonstrasi dan konflik vertikal di unit-unit kerja publik (unit kerja pemerintahan).

Sudah menjadi kewajiban Pemerintah akan memperlakukan rakyatnya dengan baik, sesuai dengan harkat dan martabatnya akomodatif terhadap tuntutan dan kebutuhan rakyat. Berbagai kajian manajemen menyoroti tentang faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja pelayanan kepada masyarakat yang dilakukan oleh pegawai, baik secara individu dan kolektif memberikan gambaran bahwa ada berbagai

faktor yang menjadi penyebab rendahnya kinerja pegawai yang cenderung berperilaku korupsi, kolusi, nepotisme dan indiscipliner semuanya menggambarkan buruknya kinerja birokrasi, sehingga mengecewakan masyarakat. Kinerja Pemerintah yang demikian berbelit-belit, lamban, kitidak jelasan persyaratan dan proses pelayanan, sampai pada diskriminasi pelayanan maupun perilaku terhadap tugas yang diembannya.

Rendahnya kinerja pegawai ketika melaksanakan semua peran ataupun tanggungjawab sangat bergantung secara substansial pada faktor etos kerja, yang melahirkan bentuk disiplin kerja serta integritas dari komitmen organisasi yang sudah tentu akan menghasilkan kinerja yang rendah ataupun tinggi, sejauh pegawai naik turunnya dari etos kerja, kedisiplinan dalam bekerja serta komitmen integritasnya. Dari hasil pengamatan awal di kantor Kementerian Agama Kabupaten Rejang Lebong, diperoleh gambaran bahwa pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya belum bersungguh-sungguh ataupun belum dapat dikatakan sempurna.

Hal ini dikonfirmasi melalui ditemukannya kasus-kasus seperti pegawai yang datang terlambat atau tidak masuk kerja satu hari atau lebih tanpa penjelasan yang dapat dipertanggungjawabkan, memperpanjang waktu istirahat, pulang sebelum waktunya, memakai seragam kerja tidak sesuai dengan hari yang sudah ditentukan serta tidak menyelesaikan tugas-tugas tepat pada waktunya. Kondisi atau keadaan pegawai tersebut juga memberikan gambaran bahwa kinerja yang dihasilkan mereka juga rendah. Hal ini tidak bisa dipungkiri bahwa adanya keterkaitan pada etos dalam bekerja, kedisiplinan bekerja serta komitmen dengan kinerja yang dihasilkan seorang pegawai. Tuntutan masyarakat itu akan mampu dijawab bila seorang pegawai menunjukkan sikap, dedikasi, perilaku dan loyalitas terhadap berbagai aturan serta mempunyai semangat untuk mampu memberikan hasil kerja yang terbaik bagi kepentingan organisasi Pemerintah dalam menunaikan semua kewajibannya dalam melayani masyarakat.

Sikap, dedikasi, perilaku dan loyalitas terhadap berbagai aturan dari seorang pegawai memiliki acuannya oleh pemerintah pada hukum yang tertulis khususnya di peraturan pemerintah mengenai disiplin dari pegawainya pada Nomor 53. Rendahnya kinerja birokrasi Pemerintah menjadikan central dari bebrbagai sorotan masyarakat yang berposisi pada penerima pelayanan merupakan akumulasi dari rendahnya kinerja yang diperoleh setiap aparatur atau pegawai yang dimiliki oleh Pemerintah.

Kondisi yang digambarkan di atas tentang rendahnya kinerja aparatur pemerintah merupakan suatu persoalan yang dihadapi secara internal oleh pegawai pada kantor

Kementerian Agama khususnya yang akan diteliti ada pada wilayah Kabupaten Rejang Lebong. Bentuk kewajiban untuk mengawasi dan mengatur berbagai kegiatan di daerah ini sudah tentu memerlukan pegawai yang dapat melaksanakan semua peranserta tanggung jawabnya secara benar. Namun banyaknya kasus diskompeten pegawai dibarengi dengan ketidaktaatan terhadap waktu masuk dan pulang kerja sehingga mempengaruhi optimasi pelayanan dari aparatur pada salah satu dari satuan kerjanya.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan suatu kajian penelitian dengan detail judulnya yaitu “Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rejang Lebong”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Rejang Lebong.

KAJIAN LITERATUR

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Busro (2017: 6) secara posisi dan peran dari sumber daya manusia pada jenis agregasi perolehan performa dari sebuah perusahaan menurutnya adalah satu yang paling terpenting dan vital, sehingganya seallu penting untuk terus diperhatikan.

Pengertian Etos Kerja

Menurut Amiruddin (2019: 10) Etos kerja didefenisikan menjadi karakter yang khas dan mendasari dari sebuah kebudayaan, beserta seluruh pernyataan dari ekspresif yang terungkap dengan menampilkan keyakinan pada sesuatu, seperti kebiasaan, ataupun perilaku dari budaya kerja.

Indikator Etos Kerja, Menurut Salamun dkk, (2017: 16) dalam etos kerja terdapat beberapa indikator yang bisa digunakan dalam mengukur serta melihatnya, di antaranya ialah: Kerja Keras, Disiplin, Jujur, Tanggung Jawab, Rajin

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018: 12) ialah, suatu sarana yang dipakai oleh para pimpinan perusahaan seperti manajer dalam mengganti suatu sikap ataupun sifat para karyawan sebagai langkah dalam membangun kesadaran ataupun sikap sedia para pegawai dalam menjalankan seluruh ketentuan bersama atau kesepakatan yang telah diputuskandan

ditetapkan secara seksama dari berbagai pihak yang terlibat langsung pada suatu perusahaan.

Indikator Disiplin Kerja, Hal yang menyebabkan sulitnya untuk menerapkan kedisiplinan bagi para karyawan ialah dikarenakan faktor-faktor kebutuhan primer para karyawan yang tidak dapat tercukupi dengan baik. Diantaranya yaitu: Keadilan, Waskat, Sanksi Hukuman, Ketegasan, Hubungan Kemanusiaan

Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Yusuf & Syarif berpendapat bahwa, (2018: 25) salah satu pembahasan dalam sebuah organisasi ataupun khususnya bagi para peneliti yang memiliki titik fokus pada perilaku manusia yang memiliki tujuan atau arah yang baik bagi pihak manajemen ialah yang disebut sebagai “komitmen organisasional”.

Indikator Komitmen Organisasi, Busro berpendapat bahwa (2018: 86) untuk mencapai pemahaman bersama terkait ukuran dalam menemukan indikator komitmen organisasional, di antaranya ialah: *Affective commitment*, *Continuance commitment*, *Normative commitment*

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Bernardin dan Russel dalam Priansa berpendapat bahwa, (2017: 48) kinerja atau produktivitas adalah hasil dari melakukan fungsi terhadap proses berbagai pekerjaan yang bersifat temporer. Hasil kerja adalah kumpulan akhir dari prosesi kompetensi, pengalaman gabungan dari berbagai kumulatif komitmen untuk berprestasi.

Indikator Kinerja Pegawai, Mangkunegara berpendapat bahwa, (2017: 67) terdapat beberapa indikator dari kinerja para pegawai diantaranya ialah: Ketepatan Waktu, Kuantitas, Kualitas

METODE PENELITIAN (Times New Roman 12; Bold; Line Spacing 1.5)

Desain dan gambaran umum dari penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif asosiatif-kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017: 56) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, apakah satu variabel ataupun lebih (variabel yang berdiri sendiri). Sugiyono berpendapat bahwa

(2018: 37) Pendekatan asosiatif merupakan sebuah rumusan masalah dalam penelitian yang bersifat mempertanyakan hubungan antara kedua variabel atau lebih.

Sugiyono berpendapat bahwa, (2018: 217) teknik pengambilan sample atau yang dikenal sebagai teknik sampling merupakan suatu langkah mendapatkan data yang diperuntukkan pada suatu penelitian yang dipakai pada penelitian serta memakai beberapa teknik sampling yang diklasifikasikan pada dua bagian, yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN (Times New Roman 12; Bold; Line Spacing 1.5)

Uji Validitas dan Reabilitas

Hasil Uji Validitas Instrumen

No Pernyataan	R _{hitung}				r _{tabel}	Keterangan
	X ₁	X ₂	X ₃	Y		
1	1	1	1	1	0,204	Valid
2	0,352	0,741	0,641	0,855	0,204	Valid
3	0,271	0,672	0,571	0,854	0,204	Valid
4	0,354	0,604	0,842	0,823	0,204	Valid
5	0,400	0,681	0,777	0,799	0,204	Valid
6	0,275	0,644	0,724		0,204	Valid
7	0,333	0,695	0,580		0,204	Valid
8		0,653	0,479		0,204	Valid
9		0,672			0,204	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 25

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Etos Kerja (X ₁)	0,921	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,954	Reliabel
Komitmen Organisasi (X ₃)	0,797	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,953	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 25

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,44379720
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,092
	Negative	-,036
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan data 2021 SPSS versi 25

Dari hasil uji normalitas seperti pada tabel 4.41 diketahui nilai Asymp.sig. (2-tailed) bernilai $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Auto Korelasi

Hasil Uji Auto Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,953 ^a	,908	,903	1,652	1,876

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

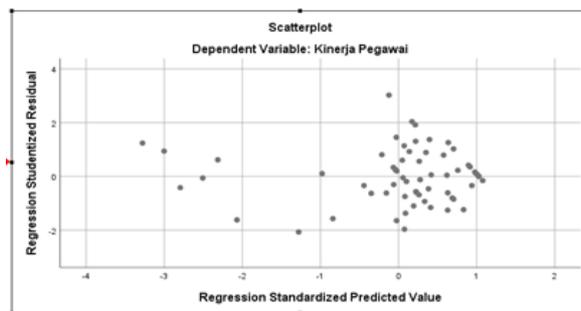
Sumber: Hasil pengolahan data 2021 SPSS versi 25

Dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,876 yang lebih besar dari $dU = 1,693$ dan lebih kecil dari nilai $4-dU = 2,307$

Peneliti menyimpulkan bahwa pada model regresi pada penelitian ini tidak ada autokorelasi.

Uji Heteroskedastisita

Hasil Uji Heteroskedastisita



Sumber: Hasil pengolahan data 2021 SPSS versi 25

Bedasarkan grafik scatterplot diatas dapat diketahui bahwa terlihat titik – titik menyebar secara acak baik diatas maupun di bawahangka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3,305	1,002		-3,298	,002		
	Etos Kerja	,702	,055	,854	12,742	,000	,347	2,883
	Disiplin Kerja	,022	,011	,089	2,007	,049	,799	1,251
	Komitmen Organisasi	,049	,045	,070	1,080	,284	,372	2,687

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data 2021 SPSS versi 25

Berdasarkan table hasil pengolahan diketahui nilai – nilai koefisien dapat dilihat pada kolom B, kemudian angka tersebut akan dimasukkan kedalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y' = -3,305 + 0,702X_1 + 0,022X_2 + 0,049X_3$$

Penjelasan persamaan hasil nilai koefisien sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar – 3,305 artinya jika X_1 , X_2 , dan $X_3 = 0$ maka $Y' = -3,305$
2. Koefisien X_1 sebesar 0,702 artinya setiap 1 unit nilai X_1 akan menambah nilai Y' sebesar 0,702. Nilai sig-value $X_1 = 0,000 < 0,05$ (nilai p-value yang telah ditentukan) artinya terdapat pengaruh antara variabel X_1 terhadap Y .
3. Koefisien X_2 sebesar 0,022 artinya 1 unit nilai X_2 akan menambah nilai Y' sebesar 0,022. Nilai sig-value $X_2 = 0,049 > 0,05$ (nilai p-value yang telah ditentukan) artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel X_2 terhadap Y .
4. Koefisien X_3 sebesar 0,049 artinya 1 unit nilai X_3 akan menambah nilai Y' sebesar 0,049. Nilai sig-value $X_3 = 0,284 > 0,05$ (nilai p-value yang telah ditentukan) artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel X_3 terhadap Y .

Uji Koefisien

Uji Koefisien Korelasi

Hasil Uji Koefisien Korelasi

		Correlations			
		Etos Kerja	Disiplin Kerja	Komitmen Organisasi	Kinerja Pegawai
Etos Kerja	Pearson Correlation	1	,447**	,792**	,949**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	63	63	63	63
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,447**	1	,376**	,496**
	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,000
	N	63	63	63	63
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,792**	,376**	1	,779**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002		,000
	N	63	63	63	63
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,949**	,496**	,779**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	63	63	63	63

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

Sumber: Hasil pengolahan data 2021 SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.7 Peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Korelasi antara variabel etos kerja berhubungan secara positif dengan variabel kinerja pegawai sebesar 0,949 hasil tersebut memberi kesimpulan bahwa variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai memiliki interval koefisien 0,800 – 1,000 yang artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.
2. Korelasi antara variabel disiplin kerja berhubungan secara positif dengan variabel kinerja pegawai sebesar 0,496 hasil tersebut memberi kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki interval koefisien 0,400 – 0,599 yang artinya memiliki tingkat hubungan yang sedang.
3. Korelasi antara variabel komitmen organisasi berhubungan secara positif dengan variabel kinerja pegawai sebesar 0,779 hasil tersebut memberi kesimpulan bahwa variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki interval koefisien 0,600 – 0,799 yang artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Pada tabel pengujian hasil uji koefisien korelasi dengan menggunakan SPSS versi 25 adalah 1. Hasil tersebut dapat disimpulkan korelasi antara variabel bebas (independen) terhadap kinerja pegawai (dependen) sangat kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,953 ^a	,908	,903	1,652

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

Sumber: Hasil pengolahan data 2021 SPSS versi 25

Output model summary dalam tabel 4 Dilihat nilai R square adalah 0,908. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yakni etos kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) mempunyai kontribusi secara bersama – sama sebesar 90% terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y), sedangkan sisahnya 10% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dipenelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,305	1,002		-3,298	,002
	Etos Kerja	,702	,055	,854	12,742	,000
	Disiplin Kerja	,022	,011	,089	2,007	,049
	Komitmen Organisasi	,049	,045	,070	1,080	,284

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data 2021 SPSS versi 25

Output hasil uji t pada tabel 4.46 peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Etos Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diatas terdapat nilai thitung variabel etos kerja sebesar 12,742 lebih besar dari ttabel 2,001 variabel bebas 0,000 <0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Ha diterima H0 ditolak, hal ini memiliki arti bahwa variabel etos kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diatas terdapat nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar 2,007 lebih besar dari t tabel 2,001 variabel bebas 0,049 <0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Ha diterima H0 ditolak, hal ini memiliki arti bahwa variabel

disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

3. Variabel Komitmen Organisasi (X3)

Berdasarkan hasil pengujian diatas terdapat nilai thitung variabel komitmen organisasi sebesar 1,080 lebih kecil dari t tabel 2,001 variabel bebas $0,284 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima Haditolak, hal ini memiliki arti bahwa variabel komitmen organisasi (X3) tidak ada pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Uji F (Simultan)

Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1591,352	3	530,451	194,430	,000 ^b
	Residual	160,966	59	2,728		
	Total	1752,317	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Hasil pengolahan data 2021 SPSS versi 25

Berdasarkan hasil output SPSS versi 25 pada tabel 4.46 dapat diketahui nilai f hitung adalah sebesar 194,430, sedangkan nilai f tabel sebesar 2,76, dari data yang dihasilkan maka dapat disimpulkan bahwa f hitung sebesar $194,430 > f$ tabel sebesar 2,76 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan ini etos kerja (X1), disiplin kerja (X2), komitmen organisasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini peneliti memaparkan simpulan pada bab ini mengenai Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rejang Lebong. Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai simpulan yaitu sebagai berikut:

1. Korelasi antara variabel etos kerja berhubungan secara positif dengan variabel kinerja pegawai sebesar 0,949 hasil tersebut memberi kesimpulan bahwa variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai memiliki interval koefisien 0,800 – 1,000 yang artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Berdasarkan hasil analisis pengujian t (parsial) menunjukkan variabel Etos Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 12,742 dan nilai t tabel 2,001. Nilai t hitung > nilai t tabel ($12,742 > 2,001$). Hal ini memiliki arti bahwa Etos Kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Korelasi antara variabel disiplin kerja berhubungan secara positif dengan variabel kinerja pegawai sebesar 0,496 hasil tersebut memberi kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki interval koefisien 0,400 – 0,599 yang artinya memiliki tingkat hubungan yang sedang. Berdasarkan hasil analisis pengujian t (parsial) menunjukkan variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2,007 dan nilai t tabel 2,001. Nilai t hitung > nilai t tabel ($2,007 > 2,001$). Hal ini memiliki arti bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Korelasi antara variabel komitmen organisasi berhubungan secara positif dengan variabel kinerja pegawai sebesar 0,779 hasil tersebut memberi kesimpulan bahwa variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki interval koefisien 0,600 – 0,799 yang artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat. Berdasarkan hasil analisis pengujian t (parsial) menunjukkan variabel Komitmen Organisasi memperoleh nilai t hitung sebesar 1,080 dan nilai t tabel 2,001 ($df (63-3-1) = 59$ dengan sig 0,05). Nilai t hitung < nilai t tabel ($1,080 < 2,001$). Hal ini memiliki arti bahwa Komitmen Organisasi (X3) tidak ada pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis membuktikan bahwa variabel Etos Kerja lebih dominan dibandingkan Disiplin Kerja, dan komitmen organisasi, hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil pengujian secara parsial masing – masing variabel independent terhadap variabel dependent. Variabel Etos Kerja dengan t hitung 12,742 dibandingkan dengan Disiplin Kerja dengan t hitung sebesar 2,007 dan Komitmen Organisasi dengan t hitung sebesar 1,080. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh lebih dominan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rejang Lebong adalah variabel Etos Kerja (X1).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat dikemukakan saran yang diberikan peneliti kepada perusahaan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil kuisisioner tentang Etos Kerja terdapat nilai skor terendah dari pernyataan kuisisioner berskor 249 pada tabel 4.13 dari jawaban responden diketahui bahwa masih terdapat pegawai yang kurang menyukai pekerjaan yang menantang. Dari jawaban tersebut dapat diberikan saran bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya pihak Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rejang Lebong memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai.
2. Berdasarkan hasil kuisisioner tentang Disiplin Kerja terdapat nilai skor terendah dari pernyataan kuisisioner berskor 240 pada tabel 4.23 dari jawaban responden diketahui bahwa masih terdapat pegawai yang merasa bahwa keadilan pimpinan belum diterapkan dengan baik pada instansi. Dari jawaban tersebut dapat diberikan saran bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, sebaiknya memperhatikan setiap karyawan yang ikut aktif serta dalam kegiatan instansi dengan begitu pegawai merasa diperlakukan dengan adil.
3. Berdasarkan hasil kuisisioner tentang Komitmen Organisasi terdapat nilai skor terendah dari pernyataan kuisisioner berskor 222 pada tabel 4.32 jawaban responden diketahui bahwa masih terdapat pegawai yang merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini. Dari jawaban tersebut dapat diberikan saran sebaiknya instansi memberikan kesempatan dan kebebasan kepada setiap pegawai untuk memberikan kontribusinya terhadap instansi.
4. Berdasarkan hasil kuisisioner tentang Kinerja Pegawai terdapat nilai skor terendah dari pernyataan kuisisioner berskor 233 pada tabel 4.38 jawaban responden diketahui bahwa masih terdapat pegawai yang belum memahami pekerjaannya sehingga hasilnya kurang memuaskan. Jawaban responden dari pernyataan tersebut dapat diberikan saran sebaiknya memberikan pelatihan kepada pegawai agar mempunyai pemahaman untuk setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Afandi, Pandi. 2018. *Concep & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.

Amirudin. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Qiara Media.

Busro, Muhammad. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Yogyakarta Expert.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25*. Yogyakarta. Lokomedia.

Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Mnesia*. Jakarta: Buku Seru.

Hardiyanto, Bayu Perdana. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap*

Hasibuan, Malayu SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lampung: Bumi Aksara Group. Edisi Revisi.

Hutahaean, Wendy Sepmady. 2020. *Etos Kerja Kristen*. Malang: Ahlimedia Book.

Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bangka Belitung: CV. Roda Karya.

Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Karyawan Tujuan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Sedarmayanti. 2017. *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Yusuf, Ria Mardiana dan Darman Syarif 2018. *Komitmen Organisasi Defeni Pengaruhi dan Mempengaruhi Makassar*: CV Nas Media Pustaka

Jurnal

Barsa, Akhmar. 2020. "Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta" dalam *Jurnal Madani Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Humaniora* Vol 3, Nomor 1 (Halaman 141- 150). Tangerang: Universitas Pamulang Tangerang.

Perdana, Hardiyanto Bayu. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kinerja Karyawan Sebagai Variabel", dalam

Jurnal e-Proseeding of Applied Science Vol 3, Nomor 2 (Halaman 2442 - 2453).
Bandung: Universitas Telkom Bandung.

Yuliarti. 2019. "Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah" dalam Jurnal Katalogis Vol 4, Nomor 8 (Halaman 101-108). Sulawesi: Universitas Tadulako.