

SKRIPSI

PENGARUH ETOS KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERTANAHAN NASIONAL (BPN) KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

*Disusun dan diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau*



Oleh :

KETRIN DINIA PUTRI
NPM:165210907

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**




UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : KETRIN DINIA PUTRI
NPM : 165210907
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : pengaruh etos kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pertanahan nasional kabupaten kuantan singingi

Disahkan Oleh:
Pembimbing


Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA

Diketahui :

Dekan



(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)

Ketua Program Studi

(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan





Telp : (0761) 674681 Fax : (0761) 674834 Pekanbaru 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : KETRIN DINIA PUTRI
NPM : 165210907
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN S1
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH ETOS KERJA DAN KOMITMEN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PERTANAHAN NASIONAL DI KABUPATEN KUANTAN
SINGINGI
SPONSOR : **Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA.**

Dengan perincian bimbingan skripsi sebagai berikut :

Tanggal	Catatan	Berita Acara	Paraf
	Sponsor		Sponsor
13/03/2020	X	- Perbaiki latar belakang masalah - Kondisi perusahaan dan dasar operasional variabel - Perbaiki dimensi dan indikator	
10/08/2020	X	- Perbaiki latar belakang masalah - Kondisi perusahaan dan dasar operasional variable - Perbaiki dimensi dan indikator	
05/11/2020	X	- Perbaiki latar belakang masalah - Kondisi perusahaan dan dasar operasional variable - Perbaiki dimensi dan indikator	
17/11/2020	X	- Acc Proposal	

30/03/2021	X	- Perbaiki kuesioner	
15/06/2021	X	- Acc kuesioner	
28/06/2021	X	- Perbaiki latar belakang masalah - Perbaiki identitas responden - Perbaiki daftar pustaka	
05/07/2021	X	- Perbaiki daftar pustaka - Acc skripsi	

Pekanbaru, 29 Agustus 2021

WAKIL DEKAN I



Dr. H. Ellyon Sastraningsih, SE., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 775/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 26 Juli 2021, Maka pada Hari Selasa 27 Juli 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Ketrin Dinia Putri |
| 2. NPM | : 165210907 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Etos Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kuantan Singingi. |
| 5. Tanggal ujian | : 27 Juli 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : A-(75) |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
2. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
3. Dr. Desy Mardianti, SE., MM

(..........)
(..........)
(..........)

Notulen

1. Deswarta, SE., MM

(..........)



Pekanbaru, 27 Juli 2021

Mengetahui
Dekan,

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak., CA

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 775 / Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

.N a m a : Ketrin Dinia Putri
.N P M : 165210907
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Etos Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kuantan Singingi.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/d	Materi	Ketua
2	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Lektor, C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.

4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 27 Juli 2021
Dekan

Firdaus AR
Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru


UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

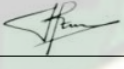

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Ketrin Dinia Putri
NPM : 165210907
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kuantan Singingi.
Hari/Tanggal : Selasa 27 Juli 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		
2	Dr. Desy Mardianti, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan



Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 27 Juli 2021
Ketua Prodi



Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

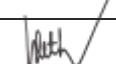


BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Ketrinan Dinia Putri
NPM : 165210907
Judul Proposal : Pengaruh Etos Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertahanan Nasional (BPN) Kabupaten Kuantan Singingi.
Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
Hari/Tanggal Seminar : Selasa 02 Maret 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Ketua	1. 
2.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 02 Maret 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 194/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang:
1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 24 Februari 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat:
1. Surat Mendikbud RI:
 - a. Nomor: 0880/U/1997
 - b. Nomor: 0213/0/1987
 - c. Nomor: 0378/U/1986
 - d. Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 - a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 - b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 - c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 - d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 - a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 - b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 - a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Ketrin Dinia Putri
N P M : 165210907
Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) di Kabupaten Kuantan Singingi

3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.

Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 25 Februari 2020
Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : **KETRIN DINIA PUTRI**
NPM : **165210907**
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH ETOS KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERTANAHAN NASIONAL**
PEMBIMBING : **PROF. DR. DETRI KARYA, SE., MA**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu **27%** (dua puluh tujuh persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 8 Juli 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PENGARUH ETOS KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERTANAHAN NASIONAL DI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya yang disebutkan dalam referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Pekanbaru, 29 Agustus 2021

Yang memberikan pernyataan,



Ketrin Dinia Putri
NPM:165210907

ABSTRAK

PENGARUH ETOS KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERTANAHAN NASIONAL(BPN) KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

KETRIN DINIA PUTRI

NPM: 165210907

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Etos Kerja Dan Komitmen Kerja apakah secara parsial dan simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kuantan Singingi. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 36 orang pegawai dengan menggunakan teknis Sensus. Teknik pengumpulan data ini menggunakan kuesioner. Teknis analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikansi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai bagian Tata Usaha Dan Infastruktur Pertanahan pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kuantan Singingi.

Kata kunci : Etos Kerja, Komitmen kerja, kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORKING ETHOS AND WORK COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE NATIONAL LAND AGENCY (BPN) KUANTAN SINGINGI REGENCY.

KETRIN DINIA PUTRI

NPM: 165210907

The purpose of this study was to determine and analyze whether work ethic and work commitment partially and simultaneously affect employee performance at the National Land Agency of Kuantan Singingi Regency. The number of samples in this study were 36 people using the Census technique. This data collection technique uses a questionnaire. The analysis technique used is Multiple Linear Regression Analysis using the SPSS 22.0 program. The results showed that the variables of work ethic and work commitment had a positive and significant partial and simultaneous effect on the performance of the employees of the Land Administration and Infrastructure Division at the National Land Agency of Kuantan Singingi Regency.

Keywords: work ethic, work commitment, performance

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahiwabarokatuh

Alhamdulillah, puji dan rasa syukur atas kehadiran Allah SWT, yang mana telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis diberikan kekuatan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Salawat beriring salam tak lupa kita haturkan kepada junjungan alam nabi besar Muhammad SAW yang mana beliau telah membawa umatnya dari zaman Jahiliyah menuju yang penuh ilmu pengetahuan seperti saat ini.

Adapun maksud dan tujuan dari penulis skripsi ini adalah sebagai tugas akhir penulis untuk melengkapi salah satu syarat untuk memperoleh gelar serjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau. Akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Etos kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kuantan Singingi”**. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Masih banyak kesalahan, kekurangan, maupun kekhilafan sehingga penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, pengarahan serta motivasi dari berbagai pihak, oleh karena itu penuli mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Bapak prof Dr. Syafrinaldi.,SH.,MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau beserta Bapak Wakil Rektorat I,II dan III Universitas Islam Riau.
2. Bapak Drs. Firdaus AR,SE.,M.Si.,Ak.,CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Prof. H. Detri Karya, SE., MA selaku pembimbing sekaligus Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang dalam

- penulisan skripsi ini telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk membimbing serta mengarahkan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak dan ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengajaran dan ilmu pengetahuan kepada penulis selama di bangku perkuliahan.
 5. Yang tersanjung kedua Orangtua penulis, terima kasih untuk ayahanda Sumardi, ibunda Neni Pitriani, dan juga adik tercinta Aprialdi Dwi Putra yang selalu memberikan dukungan moral dan materi serta selalu mengiring setiap langkah kehidupan penulis dan Doa yang selalu diucapkan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
 6. Pimpinan beserta pegawai Badan Pertanahan Nasional Kuantan Singingi yang telah bersedia memberi kemudahan dalam pengambilan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
 7. Terimakasih juga kepada keluarga penulis yang telah memeberikan dukungan lebih, dan juga kepada sahabat-sahabatku Mesi Pramiswari, Nursusanti Rajab, Ramlan Saifudin, Ayu Nurmila AA, Asrisar, Siti Nurazizah, Romi Reski, Dafa Astilla, Bella Ramadhanti, yang telah member motivasi dan semangat selama dibangku perkuliahan.
 8. Dan juga pada akhirnya tiada kata yang indah dapat di ucapkan untuk mengungkapkan semua rasa syukur selain berdoa semoga apa yang diberikan dalam penyelesaian karya yang kecil ini mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Aamiin Ya Robbal Alamin.

Pekanbaru, juni 2021

Penulis

KETRIN DINIA PUTRI
NPM: 165210907

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian.....	7
1.3.1. Tujuan Penelitian	7
1.3.2. Manfaat penelitian.....	7
1.4 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TELAAH PUSTAKA	10
2.1. Etos Kerja	10
2.1.1. Pengertian Etos Kerja.....	10
2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja	10
2.1.3. Fungsi Etos Kerja.....	11
2.1.4. Cara Menumbuhkan Etos Kerja	11
2.1.5. Indikator-indikator Etos Kerja	11
2.2. Kinerja Pegawai	12
2.2.1. Pengertian Kinerja.....	12
2.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.2.3. Tujuan dan Pemanfaat Kinerja Pegawai	16
2.2.4. Penilaian Kinerja Pegawai	15
2.2.5. Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai	15
2.2.6. Pengukur Kinerja Pegawai.....	15
2.3. Komitmen Kerja.....	17
2.3.1. Pengertian Komitmen Kerja.....	17
2.3.2. Aspek-aspek Komitmen Kerja	18
2.3.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja	19
2.4. Penelitian Terdahulu.....	22

2.5.	Kerangka Pemikiran	28
2.6.	Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN		25
3.1.	Lokasi Penelitian	25
3.2.	Operasional Variabel	25
3.3.	Populasi Dan Sample	31
3.3.1.	Populasi	31
3.3.2.	Sample	33
3.4.	Jenis Data	28
3.5.	Teknik Pengumpulan Data	34
3.6.	Teknik Analisis Data	35
3.6.1	Uji Reliabilitas	31
3.6.2	Uji Validitas	31
3.6.3	Metode Analisis Regresi Linier Berganda	31
3.6.4	Uji F(simultan)	32
3.6.5	Uji t (parsial)	33
3.6.6	Koefisien Determinasi (R^2)	33
BAB IV GAMBARAN UMUM Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kuantan Singingi.....		39
4.1.	Sejarah Singkat Badan Pertanahan Nasional	39
4.2.	Visi Dan Misi	39
4.3.	Struktur Organisasi	35
4.4.	Uraian Tugas, Tanggung Jawab Dan Wewenang	37
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		39
5.1.	Identitas responden	39
5.1.1.	Hasil Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
5.1.2.	Tingkat Pendidikan	39
5.1.3.	Tingkat Usia	40
5.1.4.	Jenis Kelamin	40
5.2.	Hasil Uji Validitas Dan Uji Realibilitas	48
5.2.1.	Uji Validitas	49
5.2.2.	Uji Reabilitas	49
5.3.	Hasil Penelitian Dan Pembahasan	51
5.3.1.	Hasil Penelitian Dan Deskriptif	44

5.3.2. Pembahasan.....	66
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	72
6.1. Kesimpulan.....	72
6.2. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah pegawai BPN	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1	Operasional Variabel	30
Tabel 3.2	Jumlah Pegawai BPN	32
Tabel 5.1	Tingkat Pendidikan Bagian Tata Usaha Dan Infastruktur Pertanian	46
Tabel 5.2	Usia Pegawa BPN	47
Tabel 5.3	Jenis Kelamin Bagian Tata Usaha Dan Infastruktur Pertanian	48
Tabel 5.4	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Penelitian	49
Tabel 5.5	Reliabilitas Etos Kerja	50
Tabel 5.6	Reliabilitas Komitmen Kerja	50
Tabel 5.7	Reliabilitas Kinerja	51
Tabel 5.8	Tanggapan Responden Pada Indikator Agama	52
Tabel 5.9	Tanggapan Responden Pada Indikator Kondisi Lingkungan	53
Tabel 5.10	Rekapitulasi Data Mengenai Etos Kerja	55
Tabel 5.11	Tanggapan Responden Pada Indikator Komitmen Afektif	56
Tabel 5.12	Tanggapan Responden Pada Indikator Komitmen Berkelanjutan	58
Tabel 5.13	Tanggapan Responden Pada Indikator Komitmen Normatif	59
Tabel 5.14	Rekapitulasi Data Mengenai Komitmen Kerja	60
Tabel 5.15	Tanggapan Responden Pada Indikator Kinerja Kontekstual	62
Tabel 5.16	Tanggapan Responden Pada Indikator Prilaku Kerja Kontraproduksi	63
Tabel 5.17	Rekapitulasi Data Mengenai Kinerja	64
Tabel 5.18	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Tahap Pertama	67
Tabel 5.19	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Tahap Kedua	68
Tabel 5.20	Uji Koefisien Determinasi	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	29
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Badan Pertanahan Nasional	41



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting bagi perusahaan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan diharapkan memperoleh peluang untuk memenangkan persaingan serta untuk mendapatkan pencapaian keberhasilan. Pegawai mempunyai peranan langsung dalam mengerjakan aktivitas yang selalu dikehendaki oleh organisasi. Hal ini mengakibatkan pegawai menjadi titik tolak keberhasilan dari sebuah organisasi.

Badan pertanahan nasional (BPN) ialah lembaga pemerintah yang NonDapertemen yang berada di bawah kementerian agrarian dan tata ruang dan bertanggung jawab kepada presiden dan pimpinan oleh kepala (sesuai dengan perpes No. 63 tahun 2013).

Dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat bekerja lebih baik lagi maka perilaku pegawai dapat bekerja sama dengan rekan kerja dan juga mempunyai komitmen dalam bekerja, karena faktor dari etos kerja sangat mempengaruhi dalam peningkatan kinerja pegawai. Dilihat secara nyata, faktor dari etos kerja dan komitmen kerja memegang peran penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai.

Menurut Sinamo (2011) Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

Etos kerja dikatakan sebagai faktor penentuan dari keberhasilan individu, kelompok, institusi dan juga yang terluas ialah bangsa dalam mencapai

tujuannya. Pada pelaksanaan administrasi publik juga dipengaruhi oleh etos kerja yang dimiliki oleh pejabat-pejabat publik dalam tugasnya menyelenggarakan kebutuhan masyarakat. Kemampuan menghayati pekerjaan sebagai pelayanan memerlukan kemampuan yang bersifat melampaui ruang gerak manusia yang kecil. Hal ini semua dapat terlihat dalam etos kerja.

Sopiah (2008) menjelaskan bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi adalah proses berkesinambungan dan merupakan pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi. Komitmen organisasi adalah kesediaan seorang karyawan untuk mengerahkan usaha atas nama organisasi, tingkat tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan (Boehman, 2006 dalam Adewale, 2014).

Untuk menciptakan komitmen yang tinggi pada kantor maka kantor dituntut agar menciptakan suasana dan manajemen yang baik untuk pegawai bekerja lebih efektif dan efisien. Dalam etos kerja pegawai sangat baik dalam membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilakunya dengan agama yang dianut. Secara umum juga mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara agama dianut dengan kinerja produktivitas yang ditampilkan oleh pegawai BPN. Disiplin dalam membentuk kepribadian, sikap, dan cara berpikir pegawai sangat dilihat dengan cara dia melakukan pekerjaannya. Karena setiap pekerjaan yang ada di kantor tersebut pegawai diharuskan untuk bertanggung jawab setiap kinerjanya, pegawai terkadang lalai dengan pekerjaannya, dengan itu tugas yang diberikan akan tidak selesai dengan tepat waktu.

Penelitian ini dilakukan di Badan pertanahan Nasional Kabupaten Kuantan Singingi pada tanggal 10 agustus 2020, organisasi ini merupakan organisasi yang mempunyai tugas seperti pengordinasian, pembinaan, pemetaan tanah, petepana hak dan pendaftaran tanah, penatagunaan tanah, penataan tanah. Kinerja dapat mempengaruhi perkembangan organisasi, karena dalam mengembangkan suatu organisasi dibutuhkan kinerja yang berkualitas, jadi jika kinerja itu buruk, maka bisa menghambat proses perkembangan dan pertumbuhan organisasi. Untuk itu ada beberapa hal yang bisa mempengaruhi kinerja seseorang, diantaranya lain yaitu kinerja kontekstual dan perilaku kerja kontraproduktif. Keduanya memiliki hubungan pada proses kinerja. Apabila diperhatikan dengan 2 indikator tersebut oleh kepala organisasi, bisa saja seseorang pegawai dapat bekerja dengan maksimal sesuai dengan tujuan organisasi. Pegawai yang ada di kantor memiliki jiwa sosial yang tinggi dan mempunyai kesadaran yang tinggi dalam bekerja sama dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan pastilah memerlukan diskusi dengan sesama rekan kerja, memerlukan masukan untuk proses dalam melakukan pekerjaan untuk meningkatkan kinerja individu dan kelompoknya. Dan pegawai seharusnya sadar juga terhadap perilaku kerja mereka yang terlibat dalam kerugian untuk organisasi dalam waktu atau pun tugas kerja, apabila kerugian pada individu itu terdapat dari kinerja yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Etos kerja berkaitan dengan agama dan kondisi lingkungan, pegawai yang beragama pasti mengisinya dengan berbagai kebiasaan yang positif dan semacam sikap dan perilaku kepribadian sebagai seseorang dengan bentuk hasil kerja serta

sikap dan perilaku yang akan menunjukkan kepada hasil yang lebih sempurna. Karena dalam bekerja kondisi lingkungan tersebut sangat sering terjadi didalam organisasi bahwa pengaruh positif ataupun negative akan ada dampaknya pada setiap pegawai. Contohnya di dalam kantor badan pertanahan nasional, sebagian pegawai melalaikan pekerjaannya dikarenakan bercerita, memainkan sosial media, makan diluar jam istirahat, ngegame, itu termasuk kedalam lingkungan yang kurang baik karena bisa mengganggu pegawai yang lain bekerja. Maka penting nya etos kerja dalam sebuah kantor untuk memperlancarkan sistem dalam bekerja dan juga tugas yang diberi selesai dengan tepat waktu.

BPN yang ada di kantor menunjukkan keinginan emosional pegawai untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginan untuk tetap di organisasi dapat terwujud. Karna banyak pegawai yang bersedia melakukan pekerjaan di luar jam kerja (lembur), karna pekerjaan yang belum selesai akan terpakai nya jam di luar pekerjaan. Maka dari itu pegawai akan mencari penghargaan diri mereka dengan memberikan kreatifitas dirinya.

Pegawai yang di kantor kadang khawatir akan kehilangan sesuatu yang telah diprosesnya. Karna mempertahankan kinerja dengan kepercayaan yang diberikan kepada pegawai ini sangat di harapkan dari atasannya, karna ini juga akan dilihat dengan pengalaman yang sudah ada pada diri pegawai. Di kantor, pegawai sangat baik dalam berorganisasi dan bersosial karna di haruskan pada pegawai mempunyai adanya rasa sosial dalam bekerja di dalam atau pun di lapangan. Dengan itu perilaku kerja yang ada merugikan organisasi dan individu akan terkait dengan kinerja pegawai yang beraktivitas.

Komitmen telah dikenal sebagai factor yang penting dalam menentukan keseluruhan sebuah organisasi. Kajian yang mengenai komitmen telah meningkat dan menjadi subjek yang populer dikalangan penelitian. Salah satu aspek didalamnya ialah kepercayaan karena mempunyai kaitan dengan kinerja pegawai. Pegawai yang bersedia untuk memberikan usaha dan pengorbanan hanya untuk kebaikan organisasi. Masalah yang ada di organisasi itu merupakan masalah yang perlu di pikirkan oleh pegawai, maka dari itu pegawai akan merasakan hubungan yang sanagat dekat antara dirinya dan organisasi. Di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kuantan Singingi memiliki komitmen yang cukup baik karena pegawai yang bekerja di kantor melihatkan sikap bahwa mereka bangga menjadi salah satu pegawai di badan pertanahan tersebut. Contohnya apabila ada pegawai yang dalam mengerjakan tugasnya dengan baik maka akan adanya faktor nyaman dilingkungan, nyaman dengan pekerjaan dan juga nyaman dengan kedudukannya, maka itu berarti berkomitmen bahwa dalam bekerja dengan semangat.

Ketika komitmen seseorang pegawai telah tinggi maka efektifitas kinerja pegawai secara umum akan lebih terjamin. Maka bagian penting dalam membangun kepercayaan dan kejujuran dalam organisasi sehingga pada akhirnya memberikan efek positif terhadap komitmen kerja secara menyeluruh.

BPN memegang peranan yang cukup sentral dalam mendukung pelaksanaan manajemen, oleh karena itu sumber daya manusia yang didalamnya harus melaksanakan tugasnya dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab, dengan kata lain pegawai BPN harus mempunyai tingkat kinerja yang tinggi.

Berikut ini dapat di lihat jumlah pegawai di Badan Pertanahan Nasional (BPN).

Tabel 1.1
Jumlah pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kuantan
singingi Tahun 2019

Jabatan	Jumlah
Kepala kantor	1
Bagian tata usaha	20
Seksi insfrastruktur pertanahan	16
Seksi hubungan hukum pertanahan	12
Seksi penataan pertanahan	5
Seksi pengadaan tanah	5
Seksi penanganan masalah dan pengadilan pertanahan	5
Jumlah	64

Sumber: Badan Pertanahan Nasional(2019)

Faktor dari etos kerja juga merupakan factor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Komitmen kerja terkadang mencerminkan bagaimana pegawai menciptakan komitmen kerja untuk mempertahankan keanggotaan dan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Komitmen kerja yang semakin baik akan mendorong instansi yang produktif. Kemudian jika komitmen kerja kurang baik, maka instansi akan menurun dan kinerja pegawai akan menurun pula.

Penilaian kinerja dilakukan oleh kelompok kepegawaian terhadap beberapa pegawai dengan beberapa uraian pekerjaan yang berbeda-beda sehingga

membutuhkan factor yang berbeda pula agar mendapatkan hasil yang optimal. Rendahnya kinerja pegawai tercermin dari kuantitas dan kualitas hasil kerja yang diselesaikan pegawai banyak yang belum selesai dengan harapan perusahaan (Moehariono,2009) Badan Pertanahan Nasional berupaya untuk meningkatkan kinerja yang dilakukan melalui program pelatihan yang sesuai dengan bidang dan tugas masing-masing.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah ditemukan tersebut maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Apakah Etos kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional(BPN) Kantor pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi”

1.3 Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Etos Kerja dan Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi.

1.3.2. Manfaat penelitian

1. Bagi organisasi
Sebagai masukan bagi organisasi terkait pada upaya peningkatan kinerja pegawai

2. Bagi Peneliti

Sebagai penerapan ilmu pengetahuan yang telah penulis peroleh selama masa perkuliahan, yang terkait dengan Etos kerja dan Komitmen kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil Penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumber informasi ataupun referensi untuk selanjutnya pada bidang yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk menyelesaikan dalam penelitian ini, maka penulisan menyusun sistematik sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pertama ini dari penulisan skripsi antara lain berisi latar Belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang menjelaskan materi etos kerja, komitmen kerja, kinerja pegawai dan juga sumber terbentuknya suatu hipotesis sebagai acuan. Lalu ada penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang objek penelitian, seperti Operasional Variabel penelitian, Populasi dan Sampel, jenis

dan sumber data, Teknik pengumpulan data, serta Teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menjelaskan tentang objek penelitian yang akan diteliti adalah Badan Pertanahan Nasional yang berada di Kabupaten Kuantan Singingi, Provinsi Riau.

BAB V : HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN

Pada bagian bab ini menjelaskan hasil pengaruh etos kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pertanahan nasional kabupaten kuantan singingi sebagai pusat initinya.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini terdapat kesimpulan dan saran dalam masalah yang dibahas dalam penelititan ini.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Etos Kerja

2.1.1. Pengertian Etos Kerja

Sinamo (2011) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Darwish A. Yuosef Jurnal Managerial Psychology (2000) dalam Istijanto (2006) mengemukakan bahwa etos kerja sangat ditekankan pada beberapa faktor berikut, yaitu :

1. Kerja keras.
2. Komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan.
3. Kreativitas selama bekerja.
4. Ketepatan waktu dalam bekerja.
5. Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja

Penerapan etos kerja di tempat kerja juga berupaya menghindari penumpukan kekayaan dengan cara yang tak beretika (fraud).

2.1.3. Fungsi Etos Kerja

Secara umum , etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Menurut A. Tabrani Rusyan (1989) fungsi etos kerja adalah:

1. Pendorong timbulnya perbuatan
2. Penggairah dalam aktivitas

2.1.4. Cara Menumbuhkan Etos Kerja

Menurut Siregar (2000) usaha dalam meningkatkan etos kerja seseorang dapat dilakukan dengan membina aspek kecerdasan dalam diri seseorang, diantaranya :

- a. Kesadaran : keadaan mengerti akan pekerjaannya.
- b. Semangat : Keinginan untuk bekerja.
- c. Kemauan : apa yang diinginkan atau keinginan, kehendak dalam bekerja.
- d. Komitmen : perjanjian untuk melaksanakan pekerjaan.
- e. Inisiatif : usaha mula-mula, prakarsa dalam bekerja.
 - i. Produktif : banyak menghasilkan sesuatu bagi perusahaan/organisasi.

2.1.5. Indikator-indikator Etos Kerja

Indikator etos kerja yang profesional menurut Sinamo (2011) antara lain :

- a. Kerja adalah rahmat : harus bekerja tulus penuh syukur.
- b. Kerja adalah amanah : harus bekerja penuh dengan integritas.
- c. Kerja adalah aktualisasi : harus bekerja penuh semangat.

- d. Kerja adalah ibadah : harus bekerja serius dengan penuh pengabdian
- e. Kerja adaah seni : harus bekerja kreatif penuh suka cita.
- f. Kerja adalah kehormatan : harus bekerja unggul penuh dengan ketekunan.

2.2. Kinerja Pegawai

2.2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam bahasa latin berasal dari kata Job performance atau performance yang mempunyai arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2008:6:7). Dan biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai tingkat standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2004:67).

Konsep tentang kinerja diungkapkan oleh Dessler (2002:41) yang mengartikan kinerja sebagai potensi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang diterapkan.

2.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Untuk mengetahui faktor yang akan mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor non fisik dan fisik sangat mempengaruhi. Pada kondisi lingkungan fisik sangat berpengaruh terhadap pegawai dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga

mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Menurut Handoko (2002 :82), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a. Keterampilan atau pengalaman. Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang sudah agak tinggi masih tetap mempunyai produktivitas yang rendah. Orang atau tenaga kerja yang masih muda baru mulai mengikuti karier biasanya bekerja agak kurangnya pengalaman, hal ini dapat diatasi dengan melakukan pelatihan kerja diluar atau pada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan.
- b. Faktor Pendidikan. Instansi perindustrian biasanya direkrut dari orang – orang yang kurang mempunyai pendidikan yang tinggi, instansi hanya membutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari pekerja akan meyebabkan produktivitasnya menjadi rendah.
- c. Umur seorang tenaga kerja akan dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari produktivitasnya, akan tetapi biasanya tidak selalu begitu. Tetapi pengerjaan karir seseorang selalu disamakan dengan jumlah umur, dimana semakin bertambah lama orang itu bekerja, maka produktivitas dari orang tersebut akan meningkat.
- d. Faktor Semangat dan Kegairahan Kerja. Dengan adanya dorongan moral terhadap para pekerja akan meningkatkan produktivitas kerja terhadap para pekerja. Seperti yang dikemukakan oleh pakar manajemen, semangat dan

kegairahan kerja merupakan problematic yang harus mendapatkan perhatian serius.

- e. Faktor motivasi. Suatu dorongan yang ada didalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat yang bagus.

2.2.3. Tujuan dan Pemanfaat Kinerja Pegawai

Tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen adalah:

- a. Meningkatkan prestasi kerja pegawai, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
- b. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten pegawai.
- c. Peningkatan yang terjadi pada prestasi pegawai secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja pegawai secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
- d. Menyediakan alat / saran untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat gaji, atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan system imbalan yang baik.
- e. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

2.2.4. Penilaian Kinerja Pegawai

Yang dimaksud dengan sistem penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja pegawai. Menurut Griffin (2004 : 36). Faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja pegawai adalah :

1. Karakteristik situasi,
2. Tujuan –tujuan penilaian kinerja,
3. Sikap para pegawai an manajer terhadap evaluasi

2.2.5. Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Pada umumnya orang-orang begabung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses pegawai yang bersangkutan. Bagi pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang ada gilirannya yang mempunyai manfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir.

Dan bagi organisasi sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan, pelatihan, rekrutment, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses msdm yang efektif.

2.2.6. Pengukur Kinerja Pegawai

Secara teoritikal berbagai metode dan teknik mempunyai sasaran yang sama, yaitu menilai prestasi kerja para pegawai secara obyektif untuk suatu kurun waktu tertentu dimasa lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi atau

perusahaan, seperti untuk kepentingan mutasi pegawai maupun bagi pegawai yang bersangkutan sendiri dalam rangka pengembangan kariernya.

Sedangkan menurut Umar (2003:101) ada beberapa data atau sumber pengukuran perusahaan terhadap kinerja pegawainya adalah :

a. Kesetiaan

Kesetiaan merupakan tekad dan kesanggupan dalam menaati dan melaksanakan serta mengamalkan sesuatu dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam melaksanakan setiap kegiatan.

b. Kemampuan kerja

Kemampuan kerja yang menjadi hasil dari pekerjaan yang telah dilaksanakan sehingga dapat memenuhi standar kerja yang telah digariskan sebelumnya.

c. Kejujuran

Ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

d. Ketaatan

Kesanggupan dari seorang pegawai dalam menaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan serta peraturan dinas yang berlaku dan kesediaan mematuhi larangan yang telah ditetapkan.

e. Kreativitas

Kemampuan dalam mengambil keputusan, langkah-langkah dan pelaksanaan suatu tindakan yang diperlukan dalam melakukan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasannya.

f. Tanggung jawab

Kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan pengerjaan yang tepat waktu dan berani menerima resiko dari keputusan yang diambil.

2.3. Komitmen Kerja

2.3.1. Pengertian Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Komitmen kerja ialah suatu keadaan seorang pegawai yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2008). Komitmen kerja mempunyai dua komponen penting, yaitu sikap dan kehendak untuk berperilaku terhadap suatu perkara. Sikap berkaitan dengan identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan, sedangkan kehendak bergantung pada keadaan untuk bertingkah laku dalam kesediaan menampilkan usaha (Yusof, 2007).

Baron dan Armstrong (2010), mengatakan bahwa komitmen kerja adalah tentang mengenal pasti tujuan dan nilai organisasi, keinginan menjadi milik organisasi dan kesanggupan untuk berusaha menjadi milik organisasi. Baron dan Armstrong juga menjelaskan bahwa komitmen dapat memastikan organisasi itu

dilihat sebagai “tempat yang hebat untuk bekerja”, lalu menjadikannya “pemimpin pilihan”.

Berdasarkan pengertian tentang komitmen kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan sikap atau perilaku pegawai yang terkait dengan keinginan kuat seorang pegawai organisasi untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi, serta mendukung tujuan organisasi atau perusahaan secara dengan penuh suka rela, serta komitmen kerja lebih dari sekedar kesetiaan, namun lebih kepada keintiman atau ikatan batin anggota terhadap organisasinya.

2.3.2. Aspek-aspek Komitmen Kerja

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008), mengungkapkan bahwa terdapat tiga aspek yang mencirikan komitmen kerja, antara lain:

a. Komitmen afektif (affective commitment) pada aspek ini, merupakan perasaan emosional dan keyakinan dari pegawai terhadap nilai-nilai dan tujuan dari perusahaan, rasa ikut sebagai bagian dari organisasi, dan rasa keterlibatan dalam organisasi. Komitmen afektif yang tercermin dalam perilaku anggota terhadap organisasi, seperti kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi, penerimaan terhadap kebijakan organisasi, serta anggota memiliki kebanggaan menjadi bagian dari suatu organisasi. Menurut Allen dan Mayer (1990) pada aspek komitmen afektif dapat menimbulkan rasa keintiman sebagai keluarga terhadap sebuah organisasi, dan keterlibatan pegawai pada pekerjaan lebih mendalam dan konsisten. Pegawai yang memiliki komitmen

afektif mempunyai anggapan bahwa organisasi akan di berikan kenyamanan, karena pegawai memiliki ikatan yang kuat dengan perusahaan atau organisasi.

b. Komitmen berkelanjutan (continuance commitment) pada aspek ini, berkaitan dengan nilai ekonomis yang didapatkan oleh seorang pegawai, yang berarti bahwa seseorang memilih bertahan pada suatu organisasi karena mendapatkan keuntungan-keuntungan tertentu, dibandingkan pegawai tersebut keluar atau pindah ke perusahaan lain. Pada aspek ini terbentuk karena imbalan yang diberikan oleh organisasi yang dirasa cukup. Pada aspek ini alasan seorang pegawai bertahan karena pegawai tersebut merasa membutuhkan imbalan dari perusahaan. pegawai dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan memilih untuk tetap tinggal, dan mempertahankan hubungannya dengan perusahaan/ organisasi.

c. Komitmen normatif (normative commitment) pada aspek ini, terkait dengan keinginan untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Pada aspek ini, komitmen terbentuk dari perasaan pegawai yang merasa kewajiban atau keharusan pegawai untuk tetap bertahan lebih dari orang lain (Greenberg dalam Kurniawan, 2015). pegawai yang berada pada aspek ini, akan mempertahankan hubungannya dengan organisasi dan memberikan usaha-usaha secara maksimal guna kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan.

2.3.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

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

a. 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 telah diberikan kepada anggota.

b. Kesempatan para anggota (employee oportunities) Kesempatan anggota akan berpengaruh pada komitmen organisasi, pegawai yang masih mempunyai peluang tinggi bekerja di tempat lain, akan mengurangi komitmen kerja pegawai, begitu pun sebaliknya. Hal ini tergantung pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, pegawai 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. Dijelaskan pula, bahwa semakin lama masa kerja maka semakin tinggi juga komitmen kerja 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.

d. Lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh komitmen kerja, satu dari kondisi lingkungan kerja yang berdampak positif bagi komitmen kerja adalah rasa memiliki organisasi. Hal ini bahwa pegawai yang memiliki rasa keterlibatan menganggap dirinya terlibat dalam pengambilan keputusan atau kebijakan baik

secara langsung maupun tidak langsung. Faktor lain yang ada didalam lingkungan kerja yang berpengaruh adalah sistem seleksi, penilaian, serta promosi, gaya manajemen, dll.

e. 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 yang fleksibel lebih memungkinkan berkontribusi pada peningkatan komitmen anggotanya, manajemen dapat meningkatkan komitmen anggota dengan memberikan anggota arahan dan pengaruh yang lebih baik.

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.

Pegawai yang juga 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 yang juga diungkapkan oleh Locke (dalam Suseno, 2009) yang mengatakan bahwa self-efficacy yang tinggi akan menumbuhkan rasa percaya diri pada kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas.

2.4. Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa hasil penelitian terdahulu tentang etos kerja, komitmen kerja dan kinerja pegawai oleh beberapa penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

Nama penelitian	Judul penelitian	Variable	Hasil penelitian
Adolfina (2018)	Pengaruh etos kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pertanahan Nasional MANADO	Variable bebas : 1. Etos kerja 2. Lingkungan kerja 3. Budaya organisasi Variable terikat: Kinerja pegawai	Secara simultan etos kerja, lingkungan kerja dan budaya berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada badan pertanahan nasional.
Arischa Octarina (2013)	Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kebudayaan pariwisata pemuda dan olahraga Kabupaten SAROLANGUN	Variable bebas: 1. Etos kerja 2. Disiplin kerja Variable terikat: Kinerja pegawai	Secara simultan variabel etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh pada signifikan terhadap variabel terikat.
Akmad Sayd (2017)	Pengaruh komitmen	Variable bebas: Komitmen	Secara simultan menunjukkan

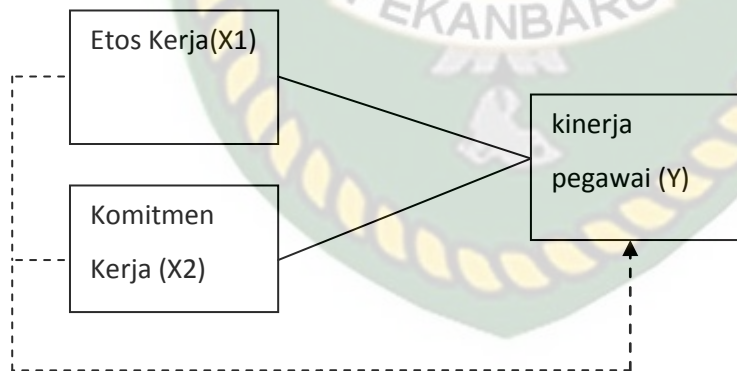
Nama penelitian	Judul penelitian	Variable	Hasil penelitian
	organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota MEDAN	organisasi Variabel terkait: Kinerja pegawai	komitmen afektif, komitmen normative dan komitmen kontinuan sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber: Penelitian Terdahulu

2.5. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan juga manfaat penelitian, telaah pustaka, penelitian terdahulu, maka dapat dibuat struktur penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: yantje uhing

2.6. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan

pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian. Namun dapat diuji dengan data empiris yang akan diteliti.

Hipotesis

- H1 : Etos kerja diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H2 : Komitmen kerja diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H3 : Etos kerja dan komitmen kerja diduga secara bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi atau Objek Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Kuantan Singingi, jl. Barangan II Beringin Teluk Kuantan, Telp/Fax. (0760)2524402 e-mail: bpnkuansing@gmail.com

3.2. Operasional Variabel

Operasional variabel adalah kegiatan pengukuran variabel penelitian dilihat berdasarkan cirri-ciri yang spesifik tercermin dalam dimensi-dimensi atau indicator variabel penelitian (dalam wibowo,2017:82). Agar dapat penelitian ini dilaksanakan sesuai dengan yang di diharapkan, maka perlu dipahami sebagai unsure-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian yang termuat dalam operasional variabel penelitian secara lebih rinci lagi, operasional variabel penelitian sebagai berikut.

Tabel 3.1
Operasioanl Variabel

Variabel	Dimensi	Indicator	Skala
Etos kerja (X1) sinamo (2011) seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang	1. Agama	a. Disiplin b. Bertanggung jawab	Ordinal
	2. Kondisi Lingkungan	a. Semangat dalam bekerja b. Penyesuaian	

Variabel	Dimensi	Indicator	Skala
kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral		pekerjaan c. Dapat bekerja sama	
Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2008).	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif	a. Emosional b. Identifikasi a. Kepercayaan a. Tanggung jawab b. Loyalitas tinggi	Ordinal
Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	1. Kinerja Kontekstual 2. Perilaku kerja kontraproduktif	a. Organisasi b. Sosial c. Lingkungan psikologis a. Kerugian organisasi b. Kerugian individu	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indicator	Skala
kepadanya. (Mangkunegara, 2006 :67)			

Sumber : Telaah pustaka dan jurnal-jurnal penelitian

3.3. Populasi Dan Sample

3.3.1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti. Dan satuan-satuan tersebut dinamakan unit analisis, dan dapat berupa orang-orang, institusi-institusi, benda-benda, dan sebagainya. (Djawranto,1994:420)

Adapun yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh aparatur yaitu pegawai yang berada pada Badan pertanahan nasional Kabupaten Kuantan Singingi. Berdasarkan pada penelitian ini langsung di instansi ini memiliki pegawai yang berjumlah 64.

Tabel 3.2
Jumlah pegawai Badan Pertanahan Nasional
Kuantan Singingi 2019

Jabatan	Jumlah
Kepala kantor	1
Bagian tata usaha	20
Seksi insfrastruktur pertanahan	16
Seksi hubungan hukum pertanahan	12
Seksi penataan pertanahan	5
Seksi pengadaan tanah	5

Seksi penanganan masalah dan pengadilan pertanahan	5
Jumlah	64

Sumber: Badan Pertanahan Nasional 2019

Dari table 3.2 diatas dapat diketahui bahwa jumlah pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kuantan Singingi pada tahun 2019 berjumlah 64 orang dimana terdiri dari 1 kepala kantor, 20 bagian tata usaha, 16 Seksi insfrastruktur pertanahan, 12 Seksi hubungan hukum pertanahan, 5 Seksi penataan pertanahan, 5 Seksi pengadaan tanah, 5 Seksi penanganan masalah dan pengadilan pertanahan.

3.3.2. Sample

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi yang diambil untuk diselidiki dan diteliti (Sugiyono,2009). Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah bagian tata usaha dan infastruktur pertanahan pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kuantan Singingi, yang terdiri dari 36 orang. Metode ini disebut juga metode sensus, yang menggunakan sebagai sampel penelitian.

3.4. Jenis Data

Ada jenis data yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Data primer**, yaitu data yang diperoleh secara langsung dengan cara wawancara dari obyek penelitian yaitu pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kuantan Singingi, ruang lingkup kantor tersebut, permasalahan yang ada pada kantor tersebut khususnya informasi serta data-data yang diperlukan dalam penelitian ini yang berhubungan dengan pegawai pada

bagian tata usaha dan infastruktur pertanahan pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kuantan Singingi .

2. **Data sekunder**, ialah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah tersedia pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kuantan Singingi yang bersangkutan, ataupun data yang telah tersusun dalam bentuk dokumen maupun angka-angka yang terdiri dari tabel, struktur organisasi gambaran umum kantor dan laporan-laporan lainnya yang penulis perlukan dalam penulisan ini.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

yang diperlukan untuk mengumpulkan data dalam penulisan ini, penulis melakukan penelitian dengan menggunakan metode berikut :

1. Observasi

Pada teknik ini digunakan untuk mengamati secara langsung mengenai permasalahan yang diteliti yaitu Pengaruh Etos Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kuantan Singingi. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data dengan melakukan pengamatan secara langsung ketempat lokasi penelitian.

2. Wawancara

Adalah data yang telah dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan mengajukan pertanyaan kepada kepala bagian tata usaha dan juga infastruktur pertanahan untuk melakukan tanya jawab kepada sebagian pihak yang menjadi sumber data dalam kantor yang telah menjadi objek penelitian.

3. Kuisioner

Ialah teknik pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pernyataan yang penulis siapkan dalam mengajukan daftar pernyataan tersebut kepada para responden untuk memberi respon pernyataan yang telah dibuat.

Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan oleh peneliti secara spesifik yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian (Sugiono,2009).

3.6. Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan penelitian studi kasus yang dipergunakan untuk mengumpulkan, mengeloah, dan kemudian menyajikan data observasi agar pihak lain dapat dengan mudah mendapat gambaran mengenai objek dari penelitian tersebut. Deskriptif kuantitatif dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian yaitu menganalisis pengaruh antar variabel.Tingkat ukuran yang dipakai dalam pengukuran variabel yaitu skala ordinal, dimana seorang responden dihadapkan pada beberapa pernyataan, kemudian diminta memberikan jawaban. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala ordinal yaitu:

1. Jawaban Sangat Setuju : Skor 5
2. Jawaban Setuju : Skor 4
3. Jawaban Cukup Setuju : Skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju : Skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju : Skor 1

3.6.1 Uji Reliabilitas

Adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Karena uji Reliabilitas data ini alat mengukur kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Pengujian dilakukan dengan mengukur reabilitas dengan uji statistic alpa cronbach's (α). Kriteria peniliannya: Jika r alpha positif atau $>$ dari r tabel maka pernyataan reliabel. Jika r alpha negatif atau $<$ dari tabel maka pernyataan tidak reliabel.

3.6.2 Uji Validitas

Digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Kuisisioner yang dikatakan valid jika pernyataan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Yang digunakan metode dalam menguji validitas ialah dengan korelasi bivariate. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pernyataannya adalah valid. Dengan membandingkan nilai korelasi r hitung dengan r table. Kriteria penilaiannya:

1. Variabel dikatakan valid jika r hitung $>$ r table (pada taraf signifikan 5%)
2. Variabel dikatakan tidak valid r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikan 5%)

3.6.3 Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Metode regresi linier berganda digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh Etos Kerja dan Komitmen kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dan ramalan pengaruh dua variable predictor atau lebih terhadap satu variable kriterium atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antar tiga buah variable bebas (X_1) dan (X_2) atau lebih sebuah variabel terikat (Y).

Adapun rumus regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

a = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi Variabel X1

β_2 = Koefisien regresi Variabel X2

X₁ = etos kerja

X₂ = Komitmen kerja

3.6.4 Uji F(simultan)

Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Sugiyono:2007). Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya, yaitu Kinerja Pegawai.

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai yang sig $< 0,05$, maka variabel bebas secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Ho ditolak Ha diterima).
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ nilai yang signifikansi $> 0,05$, maka variabel bebas secara simultan (bersama-sama) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Ho diterima Ha ditolak).

3.6.5 Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dan variabel Y, apakah variabel X1 dan X2 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y.

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai yang signifikansi $< 0,05$, maka variabel bebas secara parsial (sendiri-sendiri) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Ho ditolak Ha diterima).
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ nilai yang signifikansi $> 0,05$, maka variabel bebas secara parsial (sendiri-sendiri) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Ho diterima Ha ditolak).

3.6.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Agar diketahui besarnya presentase pada variabel bebas secara bersama-sama (menyeluruh) terhadap variabel yang tak bebas dilakukan dengan cara menghitung angka koefisien determinasi (R^2) dari fungsi permintaan. Lalu apabila semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin tepat resresi linier yang digunakan sebagai pendekatan terhadap hasil suatu penelitian. Pada persamaan regresi selalu disertai nilai R^2 sebagai ukuran kecocokan.

BAB IV

GAMBARAN UMUM

Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kuantan Singingi

4.1. Sejarah Singkat Badan Pertanahan Nasional

Badan Pertanahan Nasional Pada Kuantan Singingi ini berdiri pada tahun 2002 yang beralamat di jl. Barangan II Desa Beringin Kec. Kuantan tengah Keb. Kuantan Singingi. Badan Pertanahan Nasional ini adalah kantor yang melayani penataan, penguasaan, pemilikan, penggunaan, dan pemanfaat tanah pada wilayah masyarakat.

4.2. Visi Dan Misi

1. Visi Badan Pertanahan Nasional Kuantan Singingi

Terwujudnya Indonesia yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong, yaitu Menjadi Kantor Pertanahan yang mampu mewujudkan penataan pertanahan yang berkeadilan dan menjamin kepastian hukum hak atas tanah dengan meningkatkan peran serta masyarakat melalui pelayanan prima dalam menunjang program pembangunan Kabupaten Kuantan Singingi.

2. Misi Badan Pertanahan Nasional Kuantan Singingi

Misi yang ingin dicapai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kuantan Singingi yaitu:

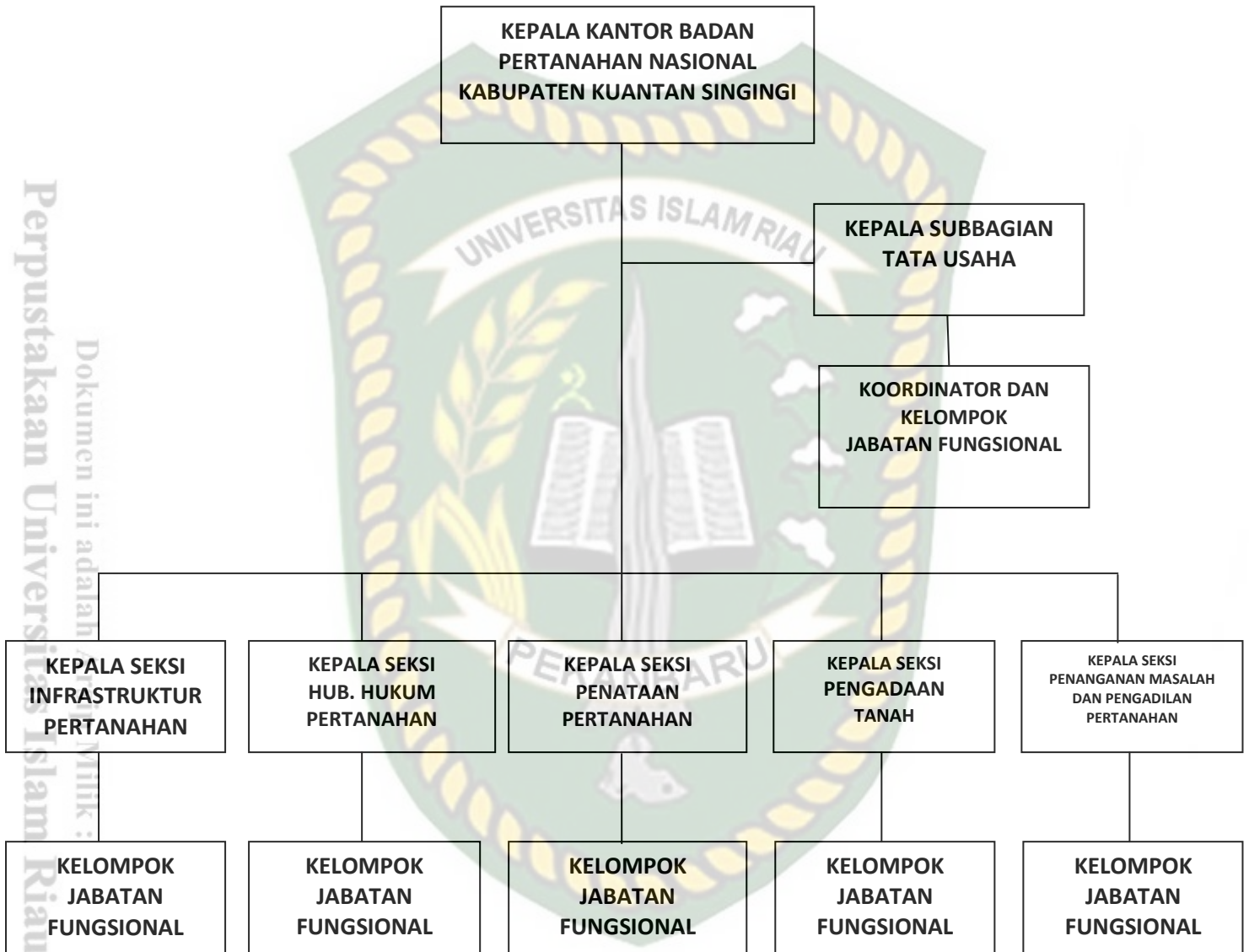
1. Meningkatkan kualitas pelayanan dan administrasi pertanahan sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan daerah;

2. Meningkatkan penataan, penguasaan, pemilikan, penggunaan dan pemanfaatan tanah dalam rangka pemberdayaan masyarakat;
3. Penyediaan Informasi Pertanahan untuk keperluan masyarakat, pembangunan dan kegiatan investasi;
4. Meningkatkan sinkronisasi penyelesaian sengketa di bidang pertanahan;
5. Meningkatkan kapasitas kelembagaan pertanahan di Kabupaten Kuantan Singingi.

4.3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada suatu organisasi atau kantor dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan diinginkan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana dengan hubungan wewenang siapa melapor kepada siapa, jadi ada satu pertanggung jawaban apa yang akan dikerjakan.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Badan Pertanahan Nasional kabupaten Kuantan Singingi



Sumber: Badan Pertanahan Nasional (2019)

4.4. Uraian Tugas, Tanggung Jawab Dan Wewenang

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa, wewenang dan tanggung jawab pada masing-masing bagiannya adalah sebagai berikut ini:

1. Kepala Kantor

Kepala kantor mempunyai tugas untuk menetapkan rencana kerja, program dan penganggaran Kantor Pertanahan kabupaten Kuantan Singingi.

2. Tata Usaha

Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pemberian dukungan administrasi di lingkungan Kantor Wilayah. Fungsi dari tata usaha:

- a. pelaksanaan penyusunan rencana, program dan anggaran, serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan.
- b. pelaksanaan urusan organisasi, ketatalaksanaan, analisis jabatan, pengelolaan urusan kepegawaian dan pembinaan jabatan fungsional.
- c. pengoordinasian dan pelaksanaan fasilitasi reformasi birokrasi di Kantor Wilayah dan Kantor Pertanahan.

3. Infastruktur Pertanahan

Infastruktur Pertanahan ini mempunyai tugas melaksanakan pengoordinasian, pembinaan, dan pelaksanaan pengukuran dan pemetaan bidang dan ruang, pemeliharaan kerangka dasar kadastral nasional dan pengukuran batas administrasi dan Kawasan, pengukuran dan pemetaan

dasar, survei dan pemetaan tematik bidang dan kawasan pertanahan dan ruang serta pembinaan tenaga teknis dan surveyor berlisensi.

4. Hubungan Hukum Pertanahan

Hubungan Hukum Pertanahan ini mempunyai tugas untuk melakukan pembinaan, koordinasi, pelaksanaan dan inventarisasi, identifikasi, pengelolaan data dan penyajian informasi penetapan hak tanah dan ruang.

5. Penataan Pertanahan

Penataan pertanahan mempunyai tugas untuk dapat melaksanakan pengoordinasian, pembinaan dan pelaksanaan landreform, pengelolaan dan analisis penguasaan, kepemilikan, penggunaan dan pemanfaatan tanah.

6. Pengadaan Tanah

Dalam bidang Pengadaan Tanah mempunyai tugas untuk melakukan suatu pengoordinasian, pembinaan, pelaksanaan pengadaan dan pencadangan tanah, pengembangan pertanahan dan pemanfaatan tanah serta penilaian tanah dan ekonomi pertanahan.

7. Penanganan masalah dan pengadilan pertanahan

Penanganan masalah Pengendalian pertanahan mempunyai tugas melaksanakan pembinaan, koordinasi dan pelaksanaan pengendalian hak tanah, alih fungsi lahan, wilayah pesisir, pulau-pulau kecil, perbatasan dan wilayah tertentu.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Identitas responden adalah untuk penilaian dari peneliti kepada pegawai yang bekerja pada kantor/instansi yang bertujuan untuk menilai dari identitas mana yang lebih di dominankan dalam melakukan setiap pekerjaan pada kantor. Pada identitas responden ini penelitian yang dinilai adalah tingkat pendidikan, tingkat usia, dan jenis kelamin. Maka untuk melihat identitas responden pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

5.1.1. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan ialah penilaian dari penelitian kepada responden yang dinilai dari sejauh mana tingkat pendidikan yang bekerja pada kantor ini, maka adanya penilaian ini mampu mengetahui dari segitingkat pendidikan, maka untuk melihat berdasarkan tingkat pendidikannya dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.1
Tingkat Pendidikan bagian Tata Usaha dan Insfrastruktur pertanahan pegawai badan pertanahan nasional

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMK/SMA	27	76%
D1	3	8,33%
D4	3	8,33%
S1	3	8,33%
Jumlah	36	100%

Sumber: Data olahan 2021

Pada data tabel 5.1 menunjukkan mayoritas pegawai yaitu, 27 atau 76% dari 36 pegawai yang lulusan SMK/SMA. Kemudian pegawai D1,D4 dan S1 masing-masing yang memiliki 3 pegawai atau 8,33%.

Maka disimpulkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan bagian tata usaha dan infrastruktur pertanahan mayoritas pada pendidikan SMK/SMA.

5.1.2. Tingkat Usia

Berdasarkan dokumen yang penulis terima badan pertanahan nasional kabupaten kuantan singing didapatkan data mengenai tingkat usia pegawai tersebut. tabel 5.2 berikut adalah tingkatan usia pegawai.

Table 5.2
Usia Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kuantan Singingi

Kelompok usia	Frekuensi	Persentase
18-25	3	8,33%
26-30	14	38,89%
31-40	16	44,45%
>40	3	8,33%
Jumlah	36	100%

Sumber: Data olahan 2021

Tabel 5.2 diatas menunjukkan bahwa terdapat 3 orang atau 8,33% pegawai yang berusia 18-25 tahun, 14 orang atau 38,89% pegawai berusia 26-30 tahun, 16 orang atau 44,45% pegawai yang berusia 31-40 tahun, dan 3 orang atau 8,33% yang memiliki >40 tahun.

Maka disimpulkan bahwa tingkat usia yang ada pada bagian tata usaha dan infastruktur pertanahan ini sudah banyaknya yang berpengalaman dan sudah lama bekerja di kantor ini.

5.1.3. Jenis Kelamin

Tabel 5.3 berikut menjelaskan tentang sebaran jenis kelamin bagian tata usaha dan infastruktur pertanahan pegawai badan pertanahan nasional kabupaten kuantan singing berdasarkan data yang penulis terima dari kantor tersebut.

Tabel 5.3
Jenis Kelamin Bagian Tata Usaha Dan Infastruktur Pertanahan Badan
Pertanahan Nasional Kabupaten Kuantan Singingi

Jeniskelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	20	55,56%
Perempuan	16	44,44%
jumlah	36	100%

Sumber: Data olahan 2021

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 5.3 diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai bagian tata usaha dan infastruktur pertanahan badan peratanahan nasional kabupaten kuantan singing berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 20 orang atau 55,56%% dan 16 orang atau 44,44%% pegawai yang berjenis kelamin perempuan.

Jadi disimpulkan bahwa pada bagian tata usaha dan infastruktur ini mayoritas laki-laki dikarenakan kebanyakan untuk melakukan kerja diluar kantor dan badan pertanahan nasional juga memayoritaskan laki-laki pada kantor.

5.2. Hasil Uji Validitas Dan Uji Realibilitas

5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur ketinggian validasi alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Ketentuan dari pengujian ini adalah apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan pada kuesioner tersebut valid dan apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan pada kuesioner tersebut tidak valid.

Terdapat 36 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. artinya adalah nilai $df = N-2$ ($36-2=34$). Taraf signifikansi yang digunakan adalah 5% dan nilai tabel r pada $df = 34$ adalah 0,3291. Terdapat tiga variabel dalam penelitian

ini yaitu Etos Kerja(X_1), komitmen kerja (X_2), dan kinerja (Y). Setelah dilakukan penulis maka pengolahan data menggunakan program SPSS, hasil yang telah didapat adalah sebagai berikut.

Tabel 5.4
Hasil Uji Validitas Instrument Variabel Penelitian

Variabel	No. butir pernyataan	r-hitung	r-tabel	keterangan
Etos kerja (X_1)	Pernyataan ke-1	0,551	0,3338	Valid
	Pernyataan ke-2	0,602		Valid
	Pernyataan ke-3	0,541		Valid
	Pernyataan ke-4	0,625		Valid
	Pernyataan ke-5	0,737		Valid
Komitmen Kerja (X_2)	Pernyataan ke-1	0,688		Valid
	Pernyataan ke-2	0,620		Valid
	Pernyataan ke-3	0,688		Valid
	Pernyataan ke-4	0,564		Valid
	Pernyataan ke-5	0,620		Valid
Kinerja (Y)	Pernyataan ke-1	0,737		Valid
	Pernyataan ke-2	0,541		Valid
	Pernyataan ke-3	0,737		Valid
	Pernyataan ke-4	0,324		Valid
	Pernyataan ke-5	0,324		Valid

Sumber: Data olahan dengan menggunakan SPSS

dilihat data yang ada didalam tabel 5.4 dapat disimpulkan bahwa seluruh item yang akan digunakan untuk mengukur Etos kerja(X_1), komitmen kerja (X_2) dan kinerja (Y) bahwa r tabel 0,3338 dikatakan valid atau diterima dan telah memenuhi syarat untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian.

5.2.2. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dipercaya sebagai alat pengumpul informasi yang dibutuhkan. Kriteria pengujian yang dilakukan untuk uji reliabilitas adalah jika r alpha positif atau > dari r tabel maka pernyataan reliabel. Namun jika nilai r

alpha negatif atau $<$ dari tabel maka pernyataan dianggap tidak reliabel. Nilai reliabilitas akan dikatakan baik apabila memiliki nilai *cornbach's alpha* $> 0,6$.

Nilai reliabilitas untuk Etos Kerja (X_1) yaitu:

Table 5.5
Reliabilitas Etos Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.816	5

Sumber: data primer yang diolah SPSS

Pada tabel 5.5, nilai *cornbach's alpha* pada variabel Etos kerja adalah 0.816 yang dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan mengukur Etos kerja sangat reliabel untuk penelitian ini.

Nilai untuk reabilitas Komitmen Kerja (X_2) yaitu:

Table 5.6
Reliabilitas Komitmen Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.901	5

Sumber: Data primer yang diolah SPSS

Pada table 5.6 nilai *cornbach's alpha* pada variabel Komitmen Kerja adalah 0,901 yang dikatakan bahwa instrument yang digunakan Komitmen Kerja sangat reliable untuk penelitian ini.

Nilai untuk reabilitas Kinerja (Y) yaitu:

Tabel 5.7
Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS

Pada tabel 5.7 nilai *cornbach's alphas* pada variabel Kinerja adalah 0.684 yang dikatakan bahwa instrument yang digunakan Kinerja sangat reliable untuk penelitian ini.

5.3. Hasil Penelitian Dan Pembahasan**5.3.1. Hasil Penelitian Dan Deskriptif**

Pada dalam pengamatan pegawai yang bagian Tata usaha dan Infrastruktur pertanahan badan pertanahan nasional kabupaten kuantan singing bisa dikatakan pegawai melakukan tugasnya dengan sesuai yang ada di kantor dan juga tepat waktu menyelesaikan tanggung jawab masing-masing pegawai, maka dari itu masyarakat puas dengan hasil kerja oleh pegawai badan pertanahannasional kabupaten kuantan singing.

1. Analisis Variabel Etos Kerja

Berdasarkan data yang di peroleh dari kuesioner yang telah diberikan kepada pegawai bagian Tata usaha dan infrastruktur pertanahan badan pertanahan nasional kabupaten kuantan singing. Dan terdapat 2 indikator yang berkaitan dengan Etos Kerja yaitu Agama dan Kondisi lingkungan.

2. Agama

Tanggapan yang diberikan oleh responden pada indicator agama dapat dilihat tabel 5.8 berikut:

Tabel 5.8
Tanggapan dari responden pada indicator Agama

No.	Pernyataan	Klasifikasi jawaban	Tanggapan responden	Persentase (%)
1	saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh kejujuran dan tepat waktu.	Sangat setuju	12 orang	33,33
		Setuju	24 orang	66,67

		cukup setuju	-	-
		Tidak setuju	-	-
		Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah			36 orang	100,00
2	saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.	Sangat setuju	12 orang	33,33
		Setuju	24 orang	66,67
		cukup setuju	-	-
		Tidak setuju	-	-
		Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah			36 orang	100,00

Sumber: data olahan,2021

Pada indikator agama terdapat dua pernyataan, pernyataan yang pertama adalah saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh kejujuran dan tepat waktu. Pada pernyataan ini 12 orang atau 33,33% pegawai yang menyatakan sangat setuju, dan 24 orang atau 66,67% yang menyatakan setuju. Hal ini membuktikan banyak pegawai yang sangat setuju dan setuju yang diberikan oleh pegawai bagian Tata usaha dan infrstruktur pertanahan.

Kemudian pernyataan yang kedua yaitu saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Pada pernyataan ini 12 orang atau 33,33% yang sangat setuju, lalu 24 orang atau 66,67% yang menyatakan setuju. Dan dengan melihat dua pernyataan ini bisa disimpulkan oleh penulis ialah pegawai bagian tata usaha dan infastruktur pertanahan badan pertanahan nasional kabupaten kuantan singing bersikap positif terhadap agama dalam meningkatkan etos kerja di kantor tersebut.

3. Kondisi Lingkungan

Untuk indicator kedua dalam kuesioner Etos kerja adalah kondisi lingkungan. Pada tanggapan mengenai variabel kondisi lingkungan dapat dilihat pada tabel 5.9 berikut:

Tabel 5.9
Tanggapan Oleh Responden Pada Indicator Kondisi Lingkungan

No.	Pernyataan	Klasifikasi jawaban	Tanggapan responden	Persentase (%)
1	saya harus mengerjakan pekerjaan dengan bersemangat dan penuh suka cita.	Sangat setuju	15 orang	41,67
		Setuju	21 orang	58,33
		Cukup setuju	-	-
		Tidak setuju	-	-
		Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah			36 orang	100,00
2	saya dapat menciptakan kreatifitas dalam melakukan pekerjaan.	Sangat setuju	14 orang	38,89
		Setuju	22 orang	61,11
		Cukup setuju	-	-
		Tidak setuju	-	-
		Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah			36 orang	100,00
3	saya dapat bekerjasama dengan teman-teman atau bagian devisi lain.	Sangat setuju	17 orang	47,22
		Setuju	19 orang	52,78
		Cukup setuju	-	-
		Tidak setuju	-	-
		Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah			36 orang	100,00

Sumber: data olah, 2021

Pada indicator kondisi lingkungan ada tiga pernyataan, pernyataan pertama yaitu saya harus mengerjakan pekerjaan dengan bersemangat dan penuh suka cita.

15 orang atau 41,67% yang menyatakan sangat setuju, dan 21 orang atau 58,33% yang menyatakan setuju. Dan dilihat dari hasilnya bahwa didalam kondisi lingkungan ini bahwa semangat dalam bekerja terdapat pada lingkungan pegawai.

Kemudian pada pernyataan kedua ialah, saya dapat menciptakan kreatifitas dalam melakukan pekerjaan. 14 orang atau 38,89% yang menyatakan untuk sangat setuju, 22 orang atau 61,11% yang telah menyatakan setuju. Pada tanggapan yang diberikan oleh pegawai tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa pegawai dalam bekerja semua kreatifitas di dipunya oleh setiap pegawai bisa digunakan setiap melakukan pekerjaannya.

Pada pernyataan ketiga, saya dapat bekerjasama dengan teman-teman atau bagian devisi lain. 17 orang atau 47,22% yang menyatakan bahwa sangat setuju, dan 19 orang atau 52,78% yang menyatakan setuju. Kemudian dilihat dengan tanggapan yang diberikan oleh pegawai tersebut, penulis menyimpulkan bahwa pegawai bagian Tata usaha dan infastruktur pertanahan bisa melakukan pekerjaan dengan rekan kerja, dan juga bisa bekerja sama dengan devisi selain devisi mereka.

4. Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Etos Kerja

Berdasarkan pada tanggapan responden yang telah ditampilkan pada tabel 5.8 dan 5.9 diatas yang terkait dengan indicator variabel etos kerja, maka dari itu di rekapitulasi sebagai berikut:

Tabel 5.10
Rekapitulasi data mengenai Etos kerja

No	Indicator	Jawaban					skor
		5	4	3	2	1	
Agama							
1	saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh kejujuran dan tepat waktu.	12	24	0	0	0	
2	saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.	12	24	0	0	0	
Bobot Nilai		120	192	0	0	0	312
kondisi lingkungan							
3	saya harus mengerjakan pekerjaan dengan bersemangat dan penuh suka cita.	15	21	0	0	0	
4	saya dapat menciptakan kreatifitas dalam melakukan pekerjaan.	14	22	0	0	0	
5	saya dapat bekerjasama dengan teman-teman atau bagian devisi lain.	17	19	0	0	0	
Bobot Nilai		230	248	0	0	0	478
Skor Total							790

Sumber: Data olahan, 2021

Keterangan:

Sangat setuju (5), setuju (4), cukup setuju(3), tidak setuju(2), sangat tidak setuju(1)

Berdasarkan pada tabel 5.10 diatas dapat dilihat pada jumlah skot total variabel etos kerja sebesar 790. Maka untuk mengetahui nilai tinggi dan nilai rendah dilihat melalui persamaan berikut:

$$\text{Skor Maksimal} : 5 \times 5 \times 36 = 900$$

$$\text{Skor minimal} : 5 \times 1 \times 36 = 180$$

$$\frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{item}} = \frac{900 - 180}{5} = \frac{720}{5} = 144$$

Maka untuk mengetahui rekapitulasi etos kerja badan pertanahan nasional kabupaten kuantan singingi, dapat ditentukan sebagai berikut:

$$\text{Sanagat baik} : 757 - 900$$

Baik : 611 - 756
 Cukup baik : 467 - 612
 Kurang baik : 323 - 468
 Tidak baik : 180 - 324

Skor total yang ada di rekapitulasi jawaban responden pada variabel etos kerja ialah 790. Nilai yang terdapat didalam retingan 757 – 900, sehingga bisa disimpulkan bahwa etos kerja pada badan pertanahan nasional kabupaten kuantan singing bisa berjalan dengan sangat baik. Dan setelah melihat hasil rekapitulasi ini sejalan dengan apa yang dibutuhkan dan tujuan kantor pada etos kerja dalam mewujudkan tujuannya.

5. Analisis Variabel Komitmen Kerja

Pada data yang mengenai variabel komitmen kerja penulis dapatkan melalui menyebarkan kuesioner pada pegawai bagian Tata usaha dan infstruktu pertanahan badan pertanahan nasional kabupaten kuantan singing. Didalam kuesioner ada pernyataan yang berkaitan dengan variabel komitmen kerja dibagi tiga indicator, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normative.

1) Komitmen Afektif

Tanggapan hasil dari kuesioner pada indicator komitmen afektif akan ditampilkan melalui tabel 5.11 berikut.

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Pada Indicator Komitmen Afektif

No.	Pernyataan	Klasifikasi jawaban	Tanggapan responden	Persentase (%)
1	saya merasa nyaman bekerja di kantor ini.	Sangat setuju	4 orang	11,11

		Setuju	23 orang	63,89
		cukup setuju	8 orang	22,22
		Tidak setuju	1 orang	2,78
		Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah			36 orang	100,00
2	saya merasa bangga menjadi bagian dari kantor ini.	Sangat setuju	2 orang	5,55
		Setuju	24 orang	66,67
		cukup setuju	10 orang	27,78
		Tidak setuju	-	-
		Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah			36 orang	100,00

Sumber :Data olahan,2021

Pada pernyataan pertama dari komitmen kerja ialah saya merasa nyaman bekerja di kantor ini. 4 orang atau 11,11% yang telah dinyatakan sangat setuju, 23 orang atau 63,89% yang menyatakan setuju, kemudian 8 orang atau 22,22% yang menyatakan cukup setuju, dan 1 orang atau 2,78% yang menyatakan tidak setuju. Dalam hal ini medaptkan tanggapan yang bervariasi karena 75% pegawai memberikan tanggapan yang positif, 22,22% nya lagi pegawai memberika tanggapan yang netral, dan 2,78% nya memberikan tanggapan negative.

Pernyataan kedua dari pernyataan komitmen afektif ialah saya merasa bangga menjadi bagian dari kantor ini.2 orang atau 5,55% yang menyatakan sangat setuju, 24 orang atau 66,67% yang menyatakan setuju, dan juga 10 orang atau 27,78% yang telah menyatakn cukup setuju. Dengan melihat bagian ini sangat memprioritaskan dengan tanggapan positif dengan hasil 72,22%, dan dengan tanggapan netral 27,78%.

2) Komitmen Berkelanjutan

Pada indikator komitmen berkelanjutan yang variabel komitmen kerja mempunyai satu pernyataan yang bersangkutan dengan bekerja untuk masa yang akan datang pada kantor dan sulitnya mendapat pekerjaan pada kantor seperti di badan pertanahan nasional kabupaten kuantan singing. Tanggapan yang diberikan oleh responden untuk variabel ini adalah:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Berkelanjutan

No	Pernyataan	klasifikasi jawaban	tanggapan responden	persentase (%)
1	Sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar dari kantor ini.	Sangat setuju	4 orang	11,11
		Setuju	23 orang	63,89
		cukup setuju	8 orang	22,22
		Tidak setuju	1 orang	2,78
		Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah			36	100,00

Sumber: Data olahan,2021

Tanggapan untuk pernyataan yang bersangkutan pada komitmen berkelanjutan adalah Sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar dari kantor ini, dengan tanggapan pegawai 4 orang atau 11,11% yang telah dinyatakan sangat setuju, 23 orang atau 63,89% yang menyatakan setuju, kemudian 8 orang atau 22,22% yang menyatakan cukup setuju, dan 1 orang atau 2,78% yang menyatakan tidak setuju. Bisa diambil kesimpulan nya dalam pernyataan ini dilihat dengan responden memberikan tanggapan yaitu susah nya pegawai yang berhenti atau diberhentikan mendapatkan pekerjaan yang lain selain di kantor ini.

3) Komitmen Normative

Di indicator komitmen normative yang diajukan dua pernyataan yang bisa dilihat hasil dari kuesioner pada tabel 5.13 berikut.

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Pada Komitmen Normative

No.	Pernyataan	Klasifikasi jawaban	Tanggapan responden	Persentase (%)
1	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan kantor ini.	Sangat setuju	1 orang	2,78
		Setuju	26 orang	72,22
		cukup setuju	9 orang	25
		Tidak setuju	-	-
		Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah			36 orang	100,00
2	Berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.	Sangat setuju	2 orang	5,55
		Setuju	24 orang	66,67
		cukup setuju	10 orang	27,77
		Tidak setuju	-	-
		Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah			36 orang	100,00

Sumber: Data olahan, 2021

Tanggapan yang diberikan oleh pegawai pada pernyataan pertama 1 orang atau 2,78% yang sangat setuju, 26 orang atau 72,22% yang menyatakan setuju, dan juga 9 orang atau 25% yang menyatakan cukup setuju. Dari hasil yang didapat bahwa pegawai 75% menanggapi positif dan menanggapi netral dengan 25%.

Pernyataan kedua yang diberikan pegawai dari kuesioner adalah 2 orang atau 5,55% yang telah menyatakan sangat setuju, 24 orang atau 66,67% yang menyatakan setuju, dan 10 orang atau 27,77% yang menyatakan cukup setuju.

Dari sini yang dilihat bahwa pegawai yang ada di badan pertanahan nasional kabupaten kuatan singingi, mayoritas pegawai ini memberikan tanggapan yang baik dan juga memberika tanggapan yang cukup untuk dinyatakan baik atau buruknya.

6. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Kerja

Rekapitulasi tanggapan respondenn yang mengenai variabel komitmen kerja dapat dilihat tabel 5.14.

Tabel 5.14
Rekapitulasi Data Mengenai Komitmen Kerja

No	Indicator	Jawaban					skor
		5	4	3	2	1	
komitmen afektif							
1	saya merasa nyaman bekerja di kantor ini.	4	23	8	1	0	
2	saya merasa bangga menjadi bagian dari kantor ini	2	24	10	0	0	
Bobot Nilai		30	188	54	2	0	274
komitmen berkelanjutan							
3	Sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar dari kantor ini.	4	23	8	1	0	
Bobot Nilai		20	92	24	2	0	138
komitmen normative							
4	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan kantor ini.	1	26	9	0	0	
5	Berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.	2	24	10	0	0	
Bobot Nilai		15	200	57	0	0	272
Skor Total							684

Sumber: Data olahan,2021

Keterangan:

Sangat setuju (5), setuju (4), cukup setuju(3), tidak setuju(2), sangat tidak setuju(1)

Berdasarkan pada tabel 5.14 diatas dapat dilihat pada jumlah skor total variabel komitmen kerja sebesar 684. Maka untuk mengetahui nilai tinggi dan nilai rendah dilihat melalui persamaan berikut:

$$\text{Skor Maksimal} : 5 \times 5 \times 36 = 900$$

$$\text{Skor minimal} : 5 \times 1 \times 36 = 180$$

$$\frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{item}} = \frac{900 - 180}{5} = \frac{720}{5} = 144$$

Maka untuk mengetahui rekapitulasi komitmen kerja badan pertanahan nasional kabupaten kuantan singingi, dapat ditentukan sebagai berikut:

$$\text{Sanagat baik} : 757 - 900$$

$$\text{Baik} : 611 - 756$$

$$\text{Cukup baik} : 467 - 612$$

$$\text{Kurang baik} : 323 - 468$$

$$\text{Tidak baik} : 180 - 324$$

Skor total yang ada di rekapitulasi jawaban responden pada variabel komitmen kerja ialah 684. Nilai yang terdapat didalam retingan 611 – 756, dan sehingga bisa disimpulkan bahwa komitmen kerja pada badan pertanahan nasional kabupaten kuantan singing bisa berjalan dengan baik dan sesuai dengan apa yang di rencanakan. Setelah melihat hasil rekapitulasi ini sejalan dengan apa yang dibutuhkan dan tujuan kantor pada komitmen kerja dalam mewujudkan tujuannya.

7. Analisis Variabel Kinerja Pegawai

Pada data yang mengenai kinerja yang didapatkan dengan kuesioner. Dengan dua indicator kinerja kontekstual dan perilaku kerja kontraproduktif.

1) Kinerja Kontekstual

Dengan ini variabel kinerja mempunyai dua indikator yang bisa dilihat di tabel 5.15.

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Tentang Kinerja Kontekstual

No.	Pernyataan	Klasifikasi jawaban	Tanggapan responden	Persentase (%)
1	saya bekerja sesuai standar yang sudah ditetapkan kantor.	Sangat setuju	17 orang	47,22
		Setuju	19 orang	52,78
		Cukup setuju	-	-
		Tidak setuju	-	-
		Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah			36 orang	100,00
2	saya diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan untuk pengembangan diri saya.	Sangat setuju	21 orang	58,33
		Setuju	15 orang	41,64
		Cukup setuju	-	-
		Tidak setuju	-	-
		Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah			36 orang	100,00
3	kondisi di kantor membuat saya semangat kerja.	Sangat setuju	17 orang	47,22
		Setuju	19 orang	52,78
		Cukup setuju	-	-
		Tidak setuju	-	-
		Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah			36 orang	100,00

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada pernyataan pertama yang melibatkan tentang kinerja kontekstual adalah 17 orang atau 47,22% yang telah menyatakan bahwa sangat setuju, 19

orang atau 52,78% yang menyatakan setuju. Maka dari itu hasil yang diperoleh sangat baik karena banyak pegawai yang tanggapannya positif.

Kemudian pada pernyataan yang kedua adalah 21 orang atau 58,33% yang menyatakan sangat setuju, 15 orang atau 41,64% yang telah menyatakan setuju, maka dari itu dilihat dari hasilnya kebanyakan dari pegawai menyatakan positif tentang pelatihan yang diberikan oleh kantor untuk pengembangannya dalam bekerja.

Pernyataan ketiga adalah 17 orang atau 47,22% yang menyatakan sangat setuju, 19 orang atau 52,78% yang juga menyatakan setuju. Dalam hal ini pegawai yang ada di kantor sangat semangat bekerja dikarenakan kondisi kantor yang baik untuk bekerja.

2) Perilaku Kerja Kontraproduktif

Dengan indikator kerja kontraproduktif ini memiliki dua pernyataan yang mengenai konsisten dalam bekerja dan ketaatan dalam aturan yang berlaku. Tanggapan yang diberikan oleh pegawai dapat dilihat pada tabel 5.16 berikut.

Tabel 5.16
Tanggapan responden untuk perilaku kerja kontraproduksi

No.	Pernyataan	Klasifikasi jawaban	Tanggapan responden	Persentase (%)
1	saya mengambil jam istirahat lebih lama dari waktu seharusnya.	Sangat setuju	-	-
		Setuju	-	-
		cukup setuju	-	-
		Tidak setuju	15 orang	41,67
		Sangat tidak setuju	21 orang	58,33
Jumlah			36 orang	100,00

2	saya selalu menunda pekerjaan demi untuk mengambil libur lebih lama dan akan lembur untuk esoknya.	Sangat setuju	-	-
		Setuju	-	-
		cukup setuju	-	-
		Tidak setuju	15 orang	41,67
		Sangat tidak setuju	21 orang	58,33
Jumlah			36 orang	100,00

Sumber: data olahan, 2021

Pada pernyataan pertama yang terlibat dalam perilaku kerja produktif ialah 15 orang atau 41,67% yang telah memberikan atau menyatakan tidak setuju, dan 21 orang atau 58,33% yang menyatakan sangat tidak setuju. Bisa dilihat dari tanggapan yang diberikan oleh pegawai tentang pernyataan yang pertama terdapat tidak setujunya apabila jam untuk berkerja diambil untuk jam istirahat dan berleha-leha.

Dan dengan pernyataan kedua adalah 15 orang atau 41,67% yang menyatakan tidak setuju, dan 21 orang atau 58,33% yang juga menyatakan sangat tidak setuju. Maka dilihat hasil yang diperoleh atau hasil dari tanggapan responden pegawai tidak akan mengambil lembur apabila pekerjaan sebelumnya disengaja untuk ditunda-tunda.

8. Rekapitulasi Tanggapan Responden Untuk Kinerja Pegawai

Berdasarkan tanggapan dari kuesioner yang telah diberikan kepada pegawai bagian tata usaha dan infastruktur pertanahan badan pertanahan nasional kabupaten kuantan singingi yang telah dijelaskan pada tabel 5.15 dan tabel 5.16 diatas, maka dari itu rekapitulasi dari tanggapan responden ialah sebagai berikut:

Tabel 5.17
Rekapitulitansi Data Untuk Kinerja Pegawai

No.	Indikator	Jawaban					skor
		5	4	3	2	1	
Kinerja kontekstual							
1	saya bekerja sesuai standar yang sudah ditetapkan kantor.	17	19	0	0	0	
2	saya diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan untuk pengembangan diri saya.	21	15	0	0	0	
3	kondisi di kantor membuat saya semangat kerja.	17	19	0	0	0	
Bobot nilai		275	212	0	0	0	487
Perilaku kerja kontraproduktif							
4	saya mengambil jam istirahat lebih lama dari waktu seharusnya.	0	0	0	15	21	
5	saya selalu menunda pekerjaan demi untuk mengambil libur lebih lama dan akan lembur untuk esoknya.	0	0	0	15	21	
Bobot nilai		0	0	0	60	42	102
Skor total							589

Sumber: data olahan, 2021

Keterangan:

Sangat setuju (5), setuju (4), cukup setuju(3), tidak setuju(2), sangat tidak setuju(1)

Berdasarkan pada tabel 5.17 diatas dapat dilihat pada jumlah skor total variabel kinerja pegawai sebesar 589. Maka untuk mengetahui nilai tinggi dan nilai rendah dilihat melalui persamaan berikut:

$$\text{Skor Maksimal} : 5 \times 5 \times 36 = 900$$

$$\text{Skor minimal} : 5 \times 1 \times 36 = 180$$

$$\frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{item}} = \frac{900 - 180}{5} = \frac{720}{5} = 144$$

Maka untuk mengetahui rekapitulasi kinerja pegawai badan pertanahan nasional kabupaten kuantan singing, dapat ditentukan sebagai berikut:

Sanagat baik : 757 - 900

Baik : 611 - 756

Cukup baik : 467 - 612

Kurang baik : 323 - 468

Tidak baik : 180 - 324

Skor total yang ada di rekapitulasi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai ialah 589. Nilai yang terdapat didalam retingan 467 – 612, dan sehingga bisa disimpulkan bahwa kinerja yang ada di badan pertanahan nasional pada bagian tata usaha dan infastruktur pertanahan ini memiliki kinerja yang cukup baik karena pegawai yang ada di kantor mengambil waktu yang sangat baik dalam bekerja, mengurangi jam lembur dan juga mengurangi penumpukan tugas dan tanggaung jawab untuk tepat waktu dalam menggunakan jam bekerja dan juga waktu istirahat yang cukup.

5.3.2. Pembahasan

Dengan ini sudah terlihat etos kerja dan komitmen kerja memiliki hubungan dengan kinerja. Karena itu etos kerja sangat erat sekali hubungannya dengan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya setiap komitmen kerja pasti berpengaruh yang signifikan dengan kinerja pegawai.

1) Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda ini dilakukan untuk menganalisa pengaruh etos kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pertanahan nasional kabupaten kuantan singingi.

Pada analisis regresi linier berganda ini terdapat dua tahap. Pada tahap yang pertama ialah untuk menguji pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai. Setelah pengujian selesai akan dilanjutkan dengan pengujian kedua ialah pengujian untuk komitmen kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis dari pengujian pertama ialah apabila nilai $Sig.t < 0,05$, maka dari itu hipotesis diterima. Apabila jika nilai $Sig. t > 0,05$ maka hipotesis ditolak. Lalu kalau pada pengujian kedua hipotesis yang digunakan adalah apabila nilai $Sig. F < 0,05$ maka hipotesis diterima. Dan jika nilai $Sig. F > 0,05$ maka hipotesis ditolak.

Dengan ini penulis melakukan pengujian menggunakan SPSS.

Hasil untuk pengujian tahap pertama:

Tabel 5.18
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Tahap Pertama

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.222	2.089		-.106	.916
	Etos kerja (X1)	.669	.100	.747	6.717	.000
	komitmen kerja(X2)	.091	.076	.134	1.204	.237

a. Dependent Variable: kinerja(Y)

Sumber: data primer yang telah diolah dengan SPSS

Pada tabel 5.18 diatas telah menunjukkan hasil pengujian regresi linier berganda untuk variabel etos kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai

badan pertanahan nasional kabupaten kuantan singingi. Dari perhitungan tersebut yang didapat persamaan regresi:

$$Y = -0.222 + 0.669X_1 + 0.091X_2 + \varepsilon$$

Hasil pada pengujian yang untuk variabel etos kerja menunjukkan angka Sig. t 0.000 ($p < 0,05$) maka dari itu hasil yang hipotesis untuk variabel ini diterima, dan artinya terdapat hubungan yang signifikan antara etos kerja dengan kinerja pegawai bagian tata usaha dan infastruktur pertanahan badan pertanahan nasional kabupaten kuantan singingi. Dan untuk selanjutnya pada variabel komitmen kerja menunjukkan hasil Sig. t 0,237 ($p > 0,05$) maka hipotesis ini ditolak, dengan arti variabel komitmen kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai badan pertanahan nasional kabupaten kuantan singingi.

Lalu tahap kedua pengujian ini ialah untuk mengetahui hubungan antara etos kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5.19
Hasil analisis regresi linier berganda tahap yang kedua

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.126	2	32.063	31.572	.000 ^b
	Residual	33.513	33	1.016		
	Total	97.639	35			

a. Dependent Variable: kinerja(Y)

b. Predictors: (Constant), komitmen kerja(X2), Etos kerja (X1)

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS

Dengan ini berdasarkan data yang ada di atas, didapatkan nilai Sig. F sebesar 0.000($p < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, dengan

artinya variabel etos kerja dan komitmen kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Uji t (parsial)

Uji t parsial ini dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada dasarnya dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig. $< 0,05$, maka dari itu variabel bebas secara parsial (sendiri-sendiri) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak H_a diterima).
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$, maka variabel bebas secara parsial (sendiri-sendiri) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 diterima H_a ditolak).

Data yang digunakan dalam pengujian ini ialah data yang tertera pada tabel 5.18 yang dibandingkan dengan nilai pada t tabel ($df=N-1 = 35$) yaitu 2.5988. data pada tabel tersebut menunjukkan nilai t untuk etos kerja (X1) ialah sebesar 6.717 dan nilai t pada variabel komitmen kerja (X2) ialah 1.204. dengan dibandingkan pada t-tabel, maka variabel etos kerja memiliki hubungan yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, tapi variabel komitmen kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan secara pasrsial terhadap kinerja pegawai.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam pengujian koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui besarnya persentase sumbanagan variabel bebas secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat yang dilakukan dengan cara menghitung

angka koefisien determinasi dari fungsi permintaan. Pengujian regresi linier berganda akan didapatkan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.20
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.657	.636	1.00774

a. Predictors: (Constant), komitmen kerja(X2), Etos kerja (X1)

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS

Dengan itu berdasarkan pada tabel diatas diketahui nilai koefisien determinasi atau R² ialah 0.657 atau sama dengan 65,7%. Angka ini berarti bahwa variabel etos kerja (X1) dan komitmen (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai(Y) sebesar 66%. Sedangkan sisanya (100% - 66% = 34%) dan dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

4) Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil yang telah diolah diatas, nilai Sig. F sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang telah dapat diartikan bahwa variabel etos kerja dan komitmen kerja yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Lalu, pada pengujian secara parsial yang menggunakan nilai t pada pengujian regresi menunjukkan nilai t pada variabel etos kerja ialah sebesar 6,717 dan nilai t pada variabel komitmen kerja ialah 1.204 yang apabila dibandingkan dengan t tabel maka bisa disimpulkan bahwa variabel etos kerja memiliki hubungan yang parsial dengan kinerja pegawai. Sedangkan variabel komitmen kerja ini tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, pada

pebguji koefisien determinasi didapatkan bahwa variabel eots kerja dan komitmen kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 66% dan kinerja pegawai tersebut dapat dipengaruhi oleh variabel lain dengan nilai sebesar 34%.

Lalu dari reapitulasi data yang bertanggung yang telah diberikan oleh pegawai terhadap kuesioner yang diberikan, penulis menjelaskan bahwa etos kerja pada badan pertanahan nasional kabupaten kuantan singingi berjalan dengan baik. Maka hasil yang sama juga di temui pada variabel komitmen kerja pegawai pada badan pertanahan nasional yang juga menunjukkan bahwa kinerja pegawai di badan pertanahan nasional berjalan cukup baik.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini dengan hasil pembahasan sebagai jawaban atas rumusan masalah yang sudah dibuat dalam penelitian ini. Hasil pembahasan mengenai pengaruh etos kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai (bagian tata usaha dan infastruktur pertanahan badan pertanahan nasional kabupaten kuantan singingi) dan ada beberapa kesimpulan sebagai bebrikut:

1. Variabel etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai badan pertanahan nasional kabupaten kuantan singingi. Maka dari itu semakin tinggi pada etos kerjanya maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil penelitian yang sudah dilakukan dengan mendukung hipotesis pertama adalah etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel komitmen kerja juga mempunyai hubungan terhadap kinerja pegawai badan pertanahan nasional. Lalu komitmen kerja berpengaruh pada kinerja pegawai bagian tata usaha dan infastruktur pertanahan. Dari hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua ialah komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3. Pada hasil analisis regresi linier berganda, maka disimpulkan bahwa hipotesis diterima, dengan arti etos kerja dan komitmen kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

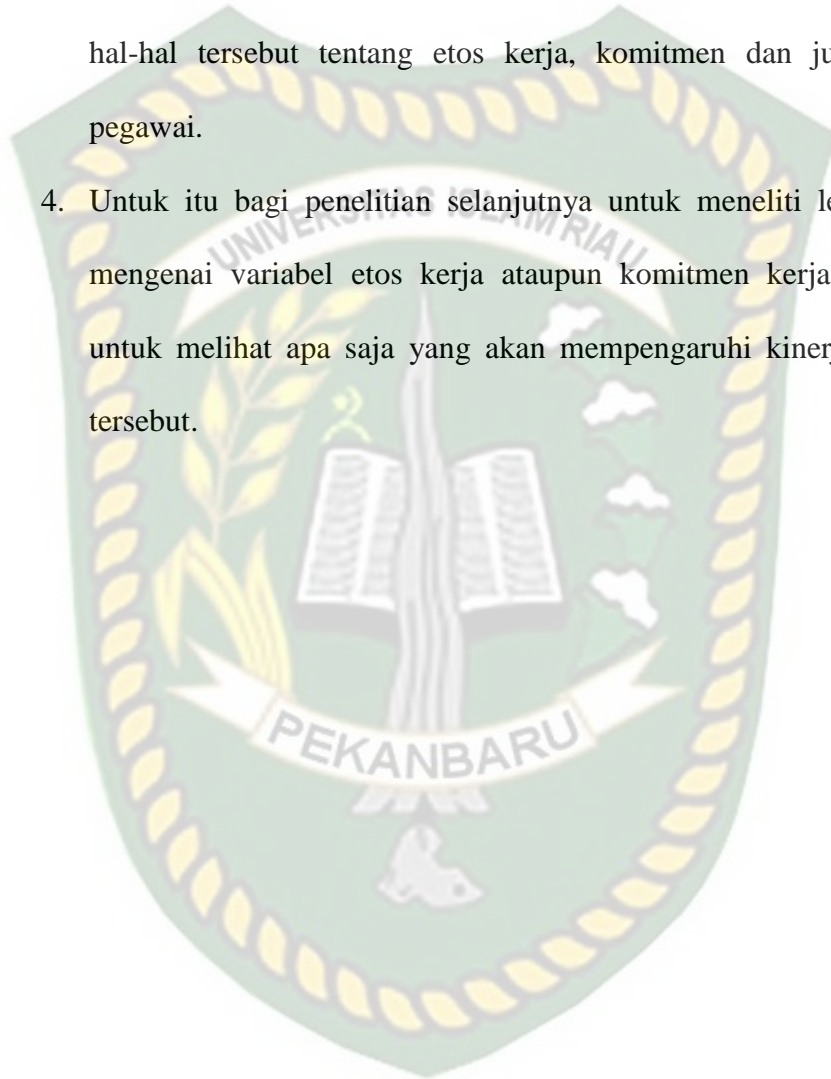
6.2. Saran

Dengan berdasarkan kesimpulan penelitian yang dilakukan pada badan pertanahan nasional kabupaten kuantan singingi, maka disarankan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Etos kerja dalam kantor seharusnya mendapatkan dukungan atau support dari rekan kerja lainnya, untuk itu seharusnya lebih sering mengikuti ilmu tambahan dan meningkat kemampuan pegawai dengan lebih sering mengadakan pelatihan. Maka dari itu kantor sebaiknya lebih memberikan tanggung jawab kepada pegawai supaya dapat memfokuskan kemampuan dan kreatifitas pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Pada komitmen kerja ini ialah bagian yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka dari itu pegawai yang sudah lebih banyak pengalaman di badan pertanahan nasional kabupaten kuantan singingi perlu memperbaiki dan meningkatkan komunikasi dengan pegawai yang satu sama yang lain berguna untuk memperbaiki kinerja seluruh pegawai terutama pada bagian tata usaha dan infastruktur pertanahan badan pertanahan nasional kabupaten kuantan singingi.
3. Kemudian kinerja pegawai di badan pertanahan nasional kabupaten kuantan singingi sebenarnya sudah terlaksanakan dengan baik, tetapi ada beberapa aspek yang masih kurang pada bagian lingkungan kerjanya. Supaya kinerja meningkat, selain meningkatkan factor etos

kerja dan komitmen kerja, perlunya juga meningkatkan factor – factor lain, yaitu: factor individual, dan factor organisasi. Lalu untuk penelitian selanjutnya , perlu dilakukan lebih lanjut mengenai pada hal-hal tersebut tentang etos kerja, komitmen dan juga kinerja pegawai.

4. Untuk itu bagi penelitian selanjutnya untuk meneliti lebih dalam mengenai variabel etos kerja ataupun komitmen kerja yang lain untuk melihat apa saja yang akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I.K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arsad, M. 2017. Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara, *eJournal Pemerintahan Integratif*. Vol 5, No. 1
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesembilan Jilid 2*. Indeks. Jakarta.
- Daft L,R. (2003). *Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, Emron, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dalam Rangka Meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Indrastuti, Sri. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik/Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, S. M.M., penyunting: Prof. Dr. Amries Rusli Tanjung,MM, Ak.,C.A.* Pekanbaru: UR Press, 2011.
- Jackson, Susan E. Schuler, Randall S. Werner, Steve. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Managing Human Resources*.Edisi 2 Buku 10. Penerjemah Benny Prihartanto. Salemba Empat. Jakarta.
- Khasanah, U. 2005. *Etos Kerja: Sarana Menuju Puncak Prestasi*. Harum, Yogyakarta.
- Kusuma, Dirk Malaga. 2013. *Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal Administrasi Negara, 2013, 1388-1400 ISN0000-0000.
- Lengkong Novfarly Leonard, Adolfina, Uhing Yantje. *Pengaruh Etos Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado*. Jurnal EMBA. Vol 8,
- Ningsih Y., Rudi, A. dan Rafani, Y.2017. Analisis Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan kerja, Dan kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja(Studi Kasus Pada PT. Indosat Tbk Pangkalpinang). *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis(JIPMB)* vol 17, No 2.

- Noe, Raymond A. Hollenbeck, Jhon R. Gerhart, Barry. Wright, Patrick M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Edisi 6 Buku 2. Penerjemah Didik Prayitno. Salemba Empat. Jakarta.
- Pane Sri Gustina, Fatmawati. *Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan*. Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB). Vol 2
- Rianse, Usman & Abdi.(2012). *Metodologi penelitian sosial dan ekonomi, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sangian Rachel D.Y, lengkong victor P.K, dotulong lucky O.H. *Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Malang*. Jurnal EMBA. Vol 7
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi aksara, Jakarta
- Sinamo, J. 2011. *8 Etos Kerja Profesional*. Institute dharma Mahardika, Jakarta.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbitan Kencan, Jakarta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wiley Jhon & Sons.(2017). *Metode penelitian untuk bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Widodo. (2017). *Metodologi penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, Suparno Eko. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.