

# SKRIPSI

## PENGARUH ETOS KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN NEGERI RENGAT

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



Oleh:

**WAN FAUZI KURNIAWAN**  
NPM: 185210260

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2022**



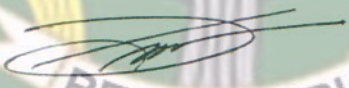
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : WAN FAUZI KURNIAWAN  
NPM : 185210260  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH ETOS KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN NEGERI RENGAT

Disahkan Oleh:  
Pembimbing

  
Kamar Zaman, SE., M.M

Diketahui :

Dekan

Ketua Program Studi

  
Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC

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







UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jalan Kharudin Nasution No 133 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru. 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

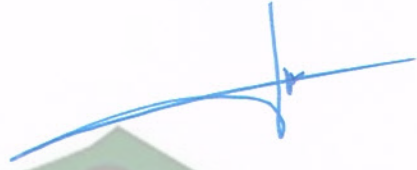
Nama : Wan Fauzi Kurniawan  
NPM : 185210260  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Rengat  
Sponsor : Kamar Zaman, SE, MM

Dengan perincian sebagai berikut:

No	Tanggal	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1	2 November 2021	X	- Latar Belakang masalah penulisannya harus terstruktur - Perumusan Masalah diuraikan ketiga variabel bersangkutan - Manfaat penelitian diperbaiki - Kerangka penelitian diperbaiki	
2	16 November 2021	X	ACC Seminar Proposal	
3	21 Januari 2022	X	- Outline dan Kuesioner diperbaiki sesuai saran via telepon - Daftar pustaka ditambah referensi dari buku	
4	3 Maret 2022	X	- BAB V dibuat sesuai dengan format baku FEB UIR - Harus ada Analisis Deskriptif	
5	14 Maret 2022	X	ACC Seminar Hasil	

Mengetahui

Wakil Dekan Bidang Akademis



**Dina Hidayat, S.E., M.Si., Ak., CA**



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**



**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: 468/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 15 April 2022, Maka pada Hari Rabu 16 April 2022 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                 | : Wan Fauzi Kurniawan   |
| 2. NPM                  | : 185210260   |
| 3. Program Studi        | : Manajemen S1  |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Etos Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Rengat. |
| 5. Tanggal ujian        | : 16 April 2022   |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.   |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR   |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>Lulus (B+) 78</b>  |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.  |

PANITIA UJIAN

Ketua



**Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA**  
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris



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

Dosen penguji :

1. Kamar Zaman, SE., MM
2. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
3. Deswarta, SE., MM

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

Notulen

1. Deswarta, SE., MM

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

Pekanbaru, 16 April 2022

Mengetahui  
Dekan,



**Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC**

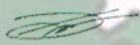
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

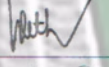
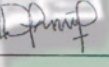
**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Wan Fauzi Kurniawan  
NPM : 185210260  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Rengat.  
Hari/Tanggal : Rabu 16 April 2022  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Kamar Zaman, SE., MM		


Dosen Pembahas / Penguji

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

Hasil Seminar : \*)

1. Lulus (Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 77,5 )
3. Tidak Lulus (Total Nilai )

Mengetahui  
An.Dekan

  
Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA  
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 16 April 2022  
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 : Wan Fauzi Kurniawan  
NPM : 185210260  
Judul Proposal : Pengaruh Etos Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Rengat.  
Pembimbing : I. Kamar Zaman, SE., MM  
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 24 November 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.	Kamar Zaman, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Anggota	2. 
3.	Deswarta, SE., MM	Anggota	3. 

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

  
Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Pekanbaru, 24 November 2021  
Sekretaris,

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si



# SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Nomor: 1134/Kpts/FE-UIR/2021

## TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1 DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-10-13 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : 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. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
  2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
  3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
  4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
  5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
  6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
  7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UJR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau  
a. Nomor: 510/A-UJR/4-1987

### MEMUTUSKAN

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

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :  
N a m a : Wan Fauzi Kurniawan  
N P M : 185210260  
Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Rengat
  3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UJR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
  4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
  5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.
- Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
Pec. Tanggal: 13 Oktober 2021  
Dekan



Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Hai





# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية البريوتية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

Pekanbaru, 13 Oktober 2021

Nomor : 642/KPTS/UIR/Fekon/2021  
Lampiran : -  
Hal : **Mohon Izin Penelitian**

Kepada Yth. : Pimpinan Pengadilan Negeri Rengat  
Di -  
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wbr..

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa :

Nama : Wan Fauzi Kurniawan  
NPM : 185210260  
Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Riau  
Jurusan/Program Studi : Manajemen

Mahasiswa berikut di atas bermaksud akan mengambil data dan informasi pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir perkuliahan. Adapun judul penelitian mahasiswa tersebut :

**"Pengaruh Etos Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Rengat"**

Data/informasi yang Bapak/Ibu berikan akan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian dan tidak akan dipublikasikan.

Demikianlah kami sampaikan, atas kerjasamanya kami haturkan terima kasih.

Wassalam,  
Wakil Dekan I



**Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.**  
NPM: 40700014 000504 2 000



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

### الجامعة الإسلامية الريوية

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** : WAN FAUZI KURNIAWAN  
**NPM** : 185210260  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH ETOS KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN NEGERI RENGAT  
**PEMBIMBING** : KAMAR ZAMAN, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 25% (dua puluh lima persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

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

Pekanbaru, 16 Maret 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si



## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik (Sarjana, Magister, Doktor) baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa cabutan Gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, Mei 2022

Yang membuat pernyataan



WAN FAUZI KURNIAWAN

## ABSTRAK

### PENGARUH ETOS KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN NEGERI RENGAT

OLEH:

**WAN FAUZI KURNIAWAN**

**185210260**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Riau Pekanbaru**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat. Populasi pada penelitian ini sebanyak 34 pegawai. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus sehingga semua populasi dijadikan 34 orang. Jenis dan sumber data adalah data primer dan sekunder, sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan wawancara. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah yaitu uji regresi linear berganda, uji f dan Determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat. Tingkat hubungan antara kedua variabel pada kategori kuat, yang berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sudah baik.

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



## ABSTRACT

### ***THE EFFECT OF WORK ETHOS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENTS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT RENGAT STATE COURT***

**By:**

**WAN FAUZI KURNIAWAN**

**185210260**

***Faculty of Economics and Business  
Islamic University of Riau Pekanbaru***

*This study aims to determine the effect of work ethic and organizational commitment on employee performance at the Rengat District Court. The population in this study were 34 employees. Sampling using the census method so that all the population is made up of 34 people. The types and sources of data are primary and secondary data, while the data collection techniques use observation, questionnaires and interviews. The data analysis used in this research is multiple linear regression test, f test and determination ( $R^2$ ). The results of this study indicate that work ethic and organizational commitment have a positive and significant effect on employee performance at the Rengat District Court. The level of relationship between the two variables in the strong category, which means the ability of the independent variable to explain the dependent variable is good.*

***Keywords: Work Ethos, Organizational Commitments and Employee Performance***

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT, sebab rahmat dan karunia-Nya jugalah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selain itu shalawat beriringan salam juga dikirimkan kepada rasul junjungan alam yakni Baginda Muhammad SAW yang telah mengantarkan umatnya dari alam kegelapan sampai generasi yang terang benderang dengan ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Pengaruh Etos Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat”**.

Adapun maksud dan tujuan penulis skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru. Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak melibatkan berbagai pihak yang telah membimbing dan membantu penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., M.CL, selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Ibu Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA selaku Wakil Dekan I, Hj. Ellyan Sastraningsih, M.Si selaku Wakil Dekan II, Dr. H. Zulhelmi M. Hatta SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.



4. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
5. Bapak Awliya Afwa, SE., MM selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
6. Bapak Kamar Zaman, SE., MM selaku dosen pembimbing yang telah memberikan masukan dan saran serta arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen selaku staff pengajar serta staff Karyawan/i tata usaha pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah membimbing dan mengajar ilmu selama berkuliah.
8. Teristimewa Kepada Ayahanda Wan Rustam dan Ibunda Rosmaini yang telah membesarkan dan memberikan kasih sayang serta mendo'akan dalam setiap langkah dan perjalanan penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi.
9. Motivator terbaik abang kandung saya Wan Ferry Fadli., SH serta kakak ipar Angelia Irine Putri, SH., MH yang sudah mendukung serta memfasilitasi segala urusan perkuliahan.
10. Terimakasih kepada mentor saya yang paling berjasa yaitu senior saya abang Dani Pratama, SE yang sudah membantu dan mendukung saya dalam penyusunan Skripsi ini.
11. Terimakasih kepada sahabat dan rekan-rekan seperjuangan Angkatan 2018 yang tidak bisa saya sebut satu per satu yang selalu memberikan semangat serta motivasi dan terimakasih kepada teman teman seperjuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, aamiin ya rabbal a'lamin.

Pekanbaru, 7 Februari 2022

Penulis

**WAN FAUZI KURNIAWAN**

**NPM. 185210260**





## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	19
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	19
1.4 Sistematika Penulisan.....	21
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS</b> .....	<b>23</b>
2.1 Kinerja.....	23
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	23
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	24
2.1.3 Kinerja dalam perspektif islam .....	28
2.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	34
2.1.4 Tujuan dan Manfaat Kinerja .....	35
2.2 Komitmen Organisasi.....	37
2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi .....	37
2.2.2 Konsep Komitmen Organisasi .....	39

2.2.3	Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam.....	41
2.2.4	Tipe Komitmen Organisasi .....	43
2.2.5	Manfaat Komitmen Organisasi .....	44
2.2.6	Meningkatkan Komitmen Organisasi .....	45
2.2.7	Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi .....	46
2.2.8	Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi.....	47
2.3	Etos Kerja.....	48
2.3.1	Pengertian Etos Kerja.....	48
2.3.2	Karakteristik Etos Kerja Tinggi dan Rendah .....	51
2.3.3	Fungsi Etos Kerja.....	52
2.3.4	Etos Kerja dalam perspektif islam .....	53
2.3.4	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja .....	54
2.3.5	Dimensi dan Indikator Etos Kerja.....	57
2.4	Penelitian Terdahulu .....	60
2.5	Kerangka Penelitian .....	63
2.6	Hipotesis.....	64
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>65</b>
3.1	Lokasi Penelitian.....	65
3.2	Operasional Variabel.....	65
3.3	Populasi dan Sampel .....	67
3.4	Jenis dan Sumber Data .....	68
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	69
3.6	Teknik Analisis Data.....	70



<b>BAB IV GAMBARAN UMUM INSTANSI .....</b>	<b>75</b>
4.1 Sejarah singkat Pengadilan Negeri Rengat .....	75
4.2 Visi Misi Pengadilan Negeri Rengat.....	81
4.3 Struktur Pengadilan Negeri Rengat.....	82
4.4 Tugas Pokok dan Fungsi Pengadilan Negeri Rengat .....	83
4.5 Aktivitas Pengadilan Negeri Rengat .....	90
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>91</b>
5.1 Karakteristik Responden.....	91
5.1.1 Responden Berdasarkan Usia.....	91
5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	92
5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	93
5.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	94
5.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	95
5.2.1 Uji Validitas .....	95
5.2.3 Uji Reliabilitas .....	97
5.3 Analisis Deskriptif .....	98
5.3.1 Analisis Etos Kerja.....	98
5.3.2 Analisis Komitmen Organisasi.....	110
5.3.3 Analisis Kinerja Pegawai .....	124
5.4 Pengaruh Etos Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	137
5.4.1 Analisis Model Struktural ( <i>Structural Model Analysis</i> ).....	137
5.4.2 Uji Hipotesis.....	144
5.5 Pembahasan Hasil Analisis Data.....	147

5.5.1 Etos Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai .....	147
5.5.2 Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai .....	148
5.5.3 Etos Kerja dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai .....	148

**BAB VI PENUTUP .....150**

6.1 Kesimpulan .....	150
----------------------	-----

6.2 Saran.....	150
----------------	-----

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**





## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b> Komposisi Pegawai Pada Bagian Pengadilan Negeri Rengat .....	5
<b>Tabel 2.1</b> Data Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Rengat .....	7
<b>Tabel 3.1</b> Penelitian Terdahulu.....	60
<b>Tabel 4.1</b> Operasional Variabel.....	65
<b>Tabel 5.1</b> Tingkat Usia Pegawai Pada Pengadilan Negeri Rengat .....	91
<b>Tabel 5.2</b> Jenis Kelamin Pegawai Pada Pengadilan Negeri Rengat.....	92
<b>Tabel 5.3</b> Tingkat Pendidikan Pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat .....	93
<b>Tabel 5.4</b> Masa Kerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Rengat .....	94
<b>Tabel 5.5</b> Hasil Uji Validitas ( <i>Discriminant Validity</i> ) .....	95
<b>Tabel 5.6</b> Hasil Uji Reliabilitas .....	97
<b>Tabel 5.7</b> Tanggapan responden mengenai bekerja keras penuh semangat pada Pengadilan Negeri Rengat.....	99
<b>Tabel 5.8</b> Tanggapan responden mengenai bekerja benar penuh tanggungjawab pada Pengadilan Negeri Rengat.....	100
<b>Tabel 5.9</b> Tanggapan responden mengenai bekerja tuntas penuh integritas pada Pengadilan Negeri Rengat.....	101
<b>Tabel 5.10</b> Tanggapan responden mengenai bekerja cerdas penuh kreativitas pada Pengadilan Negeri Rengat.....	103
<b>Tabel 5.11</b> Tanggapan responden mengenai bekerja tekun penuh keunggulan pada Pengadilan Negeri Rengat.....	104

<b>Tabel 5.12</b> Tanggapan responden mengenai bekerja tulus penuh rasa syukur pada Pengadilan Negeri Rengat.....	105
<b>Tabel 5.13</b> Tanggapan responden mengenai bekerja serius penuh kecintaan pada Pengadilan Negeri Rengat.....	106
<b>Tabel 5.14</b> Tanggapan responden mengenai bekerja paripurna kerendahahn hati pada Pengadilan Negeri Rengat.....	107
<b>Tabel 5.15</b> Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Etos Kerja ( $X_1$ ) Pada Pengadilan Negeri Rengat .....	108
<b>Tabel 5.16</b> Tanggapan responden mengenai memiliki kebanggaan menjadi bagian instansi pada Pengadilan Negeri Rengat .....	111
<b>Tabel 5.17</b> Tanggapan responden mengenai peduli terhadap kelangsungan instansi pada Pengadilan Negeri Rengat .....	109
<b>Tabel 5.18</b> Tanggapan responden mengenai keterkaitan secara emosional pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat .....	110
<b>Tabel 5.19</b> Tanggapan responden terkait membanggakan instansi kepada orang lain pada Pengadilan Negeri Rengat .....	111
<b>Tabel 5.20</b> Tanggapan responden mengenai adanya perasaan bersalah jika meninggalkan instansi pada Pengadilan Negeri Rengat .....	116
<b>Tabel 5.21</b> Tanggapan responden terkait memiliki rasa tanggungjawab terhadap instansi pada Pengadilan Negeri Rengat.....	117
<b>Tabel 5.22</b> Tanggapan responden mengenai berat meninggalkan instansi pada Pengadilan Negeri Rengat.....	118



<b>Tabel 5.23</b> Tanggapan responden terkait berharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan di instansi.....	119
<b>Tabel 5.24</b> Tanggapan responden terkait merasa nyaman dalam instansi pada Pengadilan Negeri Rengat.....	120
<b>Tabel 5.25</b> Tanggapan responden terkait mempertimbangkan keluar dari instansi pada Pengadilan Negeri Rengat.....	121
<b>Tabel 5.26</b> Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) Pada Pengadilan Negeri Rengat .....	122
<b>Tabel 5.27</b> Tanggapan responden terkait ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan pada Pengadilan Negeri Rengat .....	125
<b>Tabel 5.28</b> Tanggapan responden mengenai kerapian dalam bekerja di Pengadilan Negeri Rengat.....	126
<b>Tabel 5.29</b> Tanggapan responden mengenai bertanggungjawab bekerja pada Pengadilan Negeri Rengat.....	127
<b>Tabel 5.30</b> Tanggapan responden mengenai kejujuran dalam bekerja pada Pengadilan Negeri Rengat.....	128
<b>Tabel 5.31</b> Tanggapan responden terkait hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan pada Pengadilan Negeri Rengat.....	129
<b>Tabel 5.32</b> Tanggapan responden terkait mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan pada Pengadilan Negeri Rengat .....	130
<b>Tabel 5.33</b> Tanggapan responden terkait pada menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada Pengadilan Negeri Rengat .....	131

<b>Tabel 5.34</b> Tanggapan responden mengenai masuk dan pulang kerja tepat waktu pada Pengadilan Negeri Rengat.....	132
<b>Tabel 5.35</b> Tanggapan responden terkait memanfaatkan waktu kerja dengan baik pada Pengadilan Negeri Rengat.....	133
<b>Tabel 5.36</b> Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (Y) Pada Pengadilan Negeri Rengat .....	134
<b>Tabel 5.37</b> <i>R- Square Adjusted</i> .....	138
<b>Tabel 5.38</b> <i>f-square</i> .....	140
<b>Tabel 5.39</b> <i>Direct Effect</i> .....	141
<b>Tabel 5.40</b> <i>Total Effect</i> .....	142
<b>Tabel 5.41</b> <i>Outer Loading (Measurement Model)</i> .....	143
<b>Tabel 5.42</b> <i>Cronbach Alpha &amp; Composite Reliability</i> .....	144
<b>Tabel 5.43</b> Uji Hipotesis.....	145
<b>Tabel 5.44</b> Pengujian Hipotesis 1 .....	145
<b>Tabel 5.45</b> Pengujian Hipotesis 2.....	146
<b>Tabel 5.46</b> Pengujian Hipotesis 3.....	146
<b>Tabel</b>	

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Penelitian.....	63
<b>Gambar 4.1</b> Struktur Organisasi Pengadilan Negeri Rengat .....	82
<b>Gambar 5.1</b> Efek Mediasi.....	141





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam setiap organisasi dan lingkungan kerja, pada umumnya tumbuh suatu etos kerja. Organisasi bukanlah semata-mata wadah sekumpulan orang yang terkoordinir untuk mencapai tujuan. Lebih dari itu organisasi juga mempunyai kepribadian atau karakteristik seperti sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang ataupun suatu golongan. Dengan begitu etos kerja yang tinggi tentunya akan menjadikan rutinitas tidak bosan, bahkan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Karena semakin banyak rutinitas akan terbentuk pengalaman dan hal ini membuat kemampuannya dalam bekerja semakin terasah.

Yang termasuk dalam nilai-nilai etos kerja dapat mencakup nilai sosial, agama, budaya, serta lingkungan yang dimana pegawai selama ini banyak melakukan interaksi hidup. Pendapat tersebut juga menjelaskan bahwa etos kerja yaitu hasil dari realisasi cara pandang kita dalam bekerja yang sesuai dengan nilai-nilai sosial, agama, budaya serta lingkungan. Etos kerja yang tinggi seharusnya dimiliki oleh setiap pegawai karena instansi sangat membutuhkan pegawai dengan semangat dalam bekerja untuk menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan di Pengadilan Negeri Rengat dapat diketahui bahwa ada faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai salah satunya adalah etos kerja. Etos kerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat juga terlihat bagus yang ditunjukkan dengan kerja keras serta semangat kerja pegawai yang memiliki ciri khas, teknis pelayanan pegawai yang begitu ramah dalam melayani masyarakat serta tulus membantu masyarakat dalam urusan perkara pidana dan urusan perkara perdata. Etos kerja pegawai yang seperti ini tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan memberikan bantuan pelayanan hukum kepada masyarakat dan berdampak baik buat Pengadilan Negeri Rengat kedepannya.

Etos kerja di Pengadilan Negeri Rengat beracuan serta menerapkan budaya kerja yang ada di Pengadilan Negeri Rengat, dengan adanya budaya kerja membangun kebiasaan etos kerja dimana etos kerja yang diterapkan akan menjadikan pekerjaan yang ada di Pengadilan Negeri Rengat berjalan dengan lancar, etos kerja pada pegawai di Pengadilan Negeri Rengat bersifat minoritas, yang dimana dampaknya tidak terlalu besar karena pegawai di Pengadilan Negeri Rengat terkadang menerapkan etos kerja walaupun tidak secara rutin setiap harinya.

Etos kerja ada 3 yang diterapkan di Pengadilan Negeri ialah kerja keras, kerja cerdas dan kerja ikhlas, yang dimana pegawai Pengadilan Negeri Rengat bersinergi menerapkan etos kerja demi kelancaran pekerjaan serta tujuan yang ingin dicapai oleh Pengadilan Negeri Rengat, Kerja keras pegawai ditunjukkan dengan bekerja dengan

totalitas dan maksimal untuk menyelesaikan segala pekerjaan dan kasus yang telah dilimpahkan oleh Pengadilan Negeri Rengat.

Kerja cerdas pegawai Pengadilan Negeri Rengat ditunjukkan dengan prestasi kerja pegawai yang bagus dan pegawai berkualitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan sehingga tugas dari masing masing bagian berjalan efektif dan efisien. Pegawai bekerja penuh kreativitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan serta bekerja tekun penuh keunggulan. Hal ini yang dapat memicu kinerja dari masing masing pegawai untuk bersaing lebih kreatif dengan caranya masing-masing.

Komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Pegawai dengan komitmen yang tinggi terhadap instansi sangat penting untuk dimiliki oleh Pengadilan Negeri Rengat karena tanpa adanya komitmen pada instansi yang kuat, instansi tersebut tidak akan berjalan dengan maksimal.

Selain itu, komitmen pegawai yang tinggi akan membuat pegawai tersebut lebih stabil dan produktif dalam bekerja sehingga pada akhirnya akan lebih membawa keuntungan bagi Pengadilan Negeri Rengat. Sebaliknya jika komitmen pegawai yang rendah akan menyebabkan kesulitan bagi Pengadilan Negeri Rengat itu sendiri, pegawai tersebut tidak akan memberikan yang terbaik kepada instansi dan dapat berakibat buruk bagi Pengadilan Negeri Rengat.



Salah satu pencapaian hasil yang maksimal dari seorang pegawai di Pengadilan Negeri Rengat dalam suatu bidang pekerjaan sangat sering ditentukan oleh komitmen, baik komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, maupun komitmen normatif. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen organisasi di Pengadilan Negeri Rengat masih kurang totalitas dan belum maksimal terlihat dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif pegawai tersebut masih kurangnya kesadaran peduli dengan nasib Pengadilan Negeri Rengat dan belum mendapatkan hasil yang maksimal untuk membawa Pengadilan Negeri Rengat kearah yang lebih baik, sehingga dengan adanya komitmen afektif, berkelanjutan dan komitmen normatif yang kurang ini kemungkinan penurunan kinerja pegawai pengadilan tidak bisa dipungkiri. Dengan begitu pegawai dengan komitmen yang rendah akan mementingkan dirinya atau kelompoknya, sehingga memungkinkan terjadinya penurunan kinerja dan bekerja hanya sekedar tuntutan tanpa ada inisiatif untuk melakukan perubahan terhadap Pengadilan Negeri Rengat lebih baik lagi kedepannya.

Komitmen pegawai terhadap organisasi dibuktikan dengan bertahannya pegawai yang bekerja di Pengadilan Negeri Rengat dan memutuskan untuk bekerja setulus hati serta membantu Pengadilan Negeri Rengat untuk mewujudkan misi yang sudah ditentukan sebelumnya. Karena status sosial pegawai di Pengadilan Negeri

Rengat sudah ada kepastian dari instansi tersebut bahwa status pegawai di Pengadilan Negeri Rengat sudah Pegawai Negeri Sipil (PNS) sehingga pegawai tidak ada keinginan untuk keluar dari Pengadilan Negeri Rengat. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja dan komitmen organisasi yang ada di Pengadilan Negeri Rengat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Komitmen organisasi pada Pengadilan Negeri Rengat ditunjukkan dengan pedulinya pegawai dengan nasib instansi ke depannya serta memiliki tanggungjawab terhadap instansi. Dengan demikian pegawai tetap menjalankan tugasnya sesuai dengan bagiannya masing masing. Berikut ini data komposisi pegawai dari masing-masing bagian yang ada di Pengadilan Negeri Rengat dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Komposisi Pegawai Pada Bagian Pengadilan Negeri Rengat**

No	BAGIAN/BIDANG	JUMLAH (ORANG)	JENIS KELAMIN	
			L	P
1	Ketua Pengadilan Negeri	1	0	1
2	Wakil Ketua Pengadilan Negeri	1	0	1
3	Hakim-Hakim	6	4	2
4	Panitera Pengadilan Negeri	1	1	0
5	Sekretaris Pengadilan Negeri	1	1	0
6	Kepaniteraan Pidana Pengadilan Negeri Rengat	5	1	4
7	Kepaniteraan Perdata Pengadilan Negeri Rengat	5	3	2
8	Kepaniteraan Hukum Pengadilan Negeri Rengat	3	1	2

9	Bagian Umum dan Keuangan Pengadilan Negeri Rengat	6	4	2
10	Bagian Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana Pengadilan Negeri Rengat	3	0	3
11	Bagian Perencanaan, Teknologi, Informasi, dan Pelaporan Pengadilan Negeri Rengat	2	2	0
<b>TOTAL</b>		<b>34</b>	<b>17</b>	<b>17</b>

*Sumber: Pengadilan Negeri Rengat, 2022*

Berdasarkan data kepegawaian pada tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa jumlah pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat berjumlah 34 orang dengan 11 bagian dan jabatan yang dibebankan kepada pegawai. Yang paling banyak adalah pegawai bagian Hakim-Hakim dan bagian Umum dan Keuangan Pengadilan Negeri Rengat yang berjumlah 6 orang pegawai. Dan yang paling sedikit adalah pegawai bagian Panitera Pengadilan Negeri Rengat dan Sekretaris Pengadilan Negeri Rengat yang berjumlah 1 pegawai.

Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kemudian kinerja juga merupakan suatu cara yang digunakan untuk menunjukkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggungjawab dan wewenangnya. Kinerja pegawai merupakan bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat dapat dilihat tinggi atau rendahnya kinerja pegawai pengadilan diukur dengan penilaian kinerja pegawai per



tahun. Penilaian kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Rengat tolak ukurnya ialah Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang telah dibebankan kepada pegawai Pengadilan Negeri Rengat, dengan penilaian SKP yang dilakukan oleh pejabat tinggi yang berwenang, maka kinerja pegawai dapat dilihat apakah meningkat atau menurun setiap tahunnya pada tabel berikut ini:

**Tabel 2.1**  
**Data Capaian Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Rengat pada tahun 2019**

SASARAN STRATEGIS I							
Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel							
INDIKATOR KINERJA				TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)	
Persentase Sisa Perkara Perdata yang Diselesaikan				100	100	100	
Persentase Sisa Perkara Pidana yang Diselesaikan				100	100	100	
Persentase Perkara Perdata yang Tepat Waktu				88	98,71	112	
Persentase perkara pidana yang tepat waktu				100	100	100	
Persentase Perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Banding				99	92,43	93,36	
Persentase Perkara Yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Kasasi				99	93,90	94,84	
Persentase perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Peninjauan Kembali				100	100	100	
Persentase Perkara Pidana Anak yang Diselesaikan dengan Diversi				15	0	0	
Index responden pencari keadilan terhadap layanan peradilan				90	51,58	57,31	

<b>Rata-rata Capaian Kinerja pada Sasaran Strategis I</b>	<b>84,17</b>
---	--------------

<b>SASARAN STRATEGIS II</b>			
<b>Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara</b>			
<b>INDIKATOR KINERJA</b>	<b>TARGET</b>	<b>REALISASI</b>	<b>CAPAIAN (%)</b>
Persentase Salinan Putusan Perkara Perdata yang dikirim kepada Para Pihak tepat waktu	100	100	100
Persentase Salinan Putusan Perkara Pidana yang dikirim kepada Para Pihak Tepat Waktu	100	100	100
Persentase Perkara yang Diselesaikan Melalui Mediasi	5	0	0
Persentase Berkas Perkara yang Dimohonkan Banding, Kasasi, dan PK yang Diajukan Secara Lengkap dan Tepat Waktu	100	100	100
Persentase Putusan Perkara yang Menarik Perhatian Masyarakat yang Dapat Diakses Secara Online dalam Waktu 1 Hari Setelah Putus	100	100	100
<b>Rata-rata Capaian Kinerja pada Sasaran Strategis II</b>			<b>80</b>

<b>SASARAN STRATEGIS III</b>			
<b>Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan</b>			
<b>INDIKATOR KINERJA</b>	<b>TARGET</b>	<b>REALISASI</b>	<b>CAPAIAN (%)</b>
Persentase Perkara Prodeo yang diselesaikan	2	0	0
Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapat layanan Bantuan Hukum (Posbakum)	100	100	100
<b>Rata-rata Capaian Kinerja pada Sasaran Strategis III</b>			<b>50</b>

SASARAN STRATEGIS IV			
Meningkatnya Kepatuhan terhadap Putusan Pengadilan			
INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
Persentase Putusan Perkara Perdata yang Ditindaklanjuti (Dieksekusi)	18	21	116
<b>Rata-rata Capaian Kinerja pada Sasaran Strategis IV</b>			<b>116</b>



Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**



## BAB II

### KEADAAN PERKARA DI PENGADILAN NEGERI RENGAT KELAS II

#### A. Keadaan Perkara di Pengadilan

##### Keadaan Perkara Tingkat Pertama PIDANA DAN PERDATA

No	Nama	Sisa Perkara 2018	Perkara Masuk 2019	Jumlah Beban	Perkara Yang Diputus	Cabut	Sisa Perkara 2019
1	Pidana						
	Pidana Biasa	13	300	313	290	0	23
	Pidana Anak	0	5	5	5	0	0
	Pidana Singkat	0	0	0	0	0	0
	Pidana Cepat	0	30	30	30	0	0
	Pidana Pra Peradilan	0	2	2	2	0	0
	Pidana Jalur Lintas	0	5994	5994	5994	0	0
2	Perdata						
	Pidana Tipiring	0	0	0	0	0	0
	Perdata Gugatan	11	19	30	19	4	7
	Perdata Permohonan	0	45	45	1	0	1
	Gugatan Sedarhana	0	12	12	11	0	1
	Perselisihan Hubungan Industrial (PHI)	-	-	-	-	-	-
	Perlawanan/Bantahan (Derden Verzet)	-	-	-	-	-	-

Tabel 2 . Keadaan Perkara Tingkat Pertama

Sumber : [www.pn-rengat.go.id](http://www.pn-rengat.go.id)

Tabel 3.1

Data Capaian Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Rengat pada tahun 2020

SASARAN STRATEGIS I						
Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel						
INDIKATOR KINERJA				TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
Persentase Sisa Perkara Perdata yang diselesaikan				100	100	100
Persentase Sisa Perkara Pidana yang diselesaikan				100	100	100
Persentase Perkara Perdata yang Tepat Waktu				96	89,79	94,51
Persentase perkara pidana yang diselesaikan tepat waktu				100	93,03	93,03
Persentase Perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Banding				70	36	51,42
Persentase Perkara Yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Kasasi				86	93,29	97,98
Persentase perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Peninjauan Kembali				91	95	112,14
Persentase Perkara Pidana Anak yang diselesaikan dengan Diversi				91	66,66	600
Index responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan				94	99,68	106
<b>Rata-rata Capaian Kinerja pada Sasaran Strategis I</b>						<b>167,36</b>

SASARAN STRATEGIS II			
Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara			
INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
Persentase Salinan Putusan Perkara Perdata yang dikirim kepada Para Pihak tepat waktu	100	100	100
Persentase Salinan Putusan Perkara Pidana yang dikirim kepada Para Pihak Tepat Waktu	100	100	100
Persentase Perkara yang Diselesaikan Melalui Mediasi	4	26,66	15,01
Persentase Berkas Perkara yang Dimohonkan Banding, Kasasi, dan PK yang Diajukan Secara Lengkap dan Tepat Waktu	100	100	100
Persentase Putusan Perkara yang Menarik Perhatian Masyarakat yang Dapat Diakses Secara Online dalam Waktu 1 Hari Setelah Putus	100	100	100
<b>Rata-rata Capaian Kinerja pada Sasaran Strategis II</b>			<b>83</b>

SASARAN STRATEGIS III			
Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan			
INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
Persentase Perkara Prodeo yang diselesaikan	1	0	0
Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapat layanan Bantuan Hukum (Posbakum)	100	100	100
<b>Rata-rata Capaian Kinerja pada Sasaran Strategis III</b>			<b>50</b>

SASARAN STRATEGIS IV			
Meningkatnya Kepatuhan terhadap Putusan Pengadilan			



INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
Persentase Putusan Perkara Perdata yang Ditindaklanjuti (Dieksekusi)	4	15	26,66
<b>Rata-rata Capaian Kinerja pada Sasaran Strategis IV</b>			<b>26,66</b>

**BAB II**  
**KEADAAN PERKARA DI PENGADILAN NEGERI RENGAT KELAS II**

**A. Keadaan Perkara di Pengadilan**

**- Keadaan Perkara Tingkat Pertama**

No	Nama	Sisa Perkara 2019	Perkara Masuk 2020	Jumlah Beban	Perkara Yang Diputus	Cabut	Sisa Perkara 2020
1	Pidana						
	Pidana Biasa	23	416	449	386	0	53
	Pidana Anak	0	6	6	6	0	0
	Pidana Singkat	0	0	0	0	0	0
	Pidana Cepat	0	51	51	51	0	0
	Pidana Pra Peradilan	0	3	3	3	0	0
	Pidana lalu Lintas	0	5614	5614	5614	0	0
2	Perdata						
	Perdata Gugatan	7	31	38	29	2	7
	Perdata Permohonan	1	35	36	34	2	0
	Gugatan Sedarhana	0	41	41	34	7	0

Tabel 2 . Keadaan Perkara Tingkat Pertama

Sumber : [www.pn-rengat.go.id](http://www.pn-rengat.go.id)

**Tabel 3.1**

**Data Capaian Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Rengat pada tahun 2021**

SASARAN STRATEGIS I							
Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel							
INDIKATOR KINERJA				TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)	
Persentase Sisa Perkara Perdata yang Diselesaikan				100	100	100	
Persentase Sisa Perkara Pidana yang Diselesaikan				100	100	100	

Persentase Perkara Perdata yang Diselesaikan Tepat Waktu	94	99,06	105,38
Persentase perkara pidana yang diselesaikan tepat waktu	100	100	100
Persentase Putusan yang menggunakan pendekatan keadilan Restorative	70	36	51,42
Persentase Perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Banding	86	93,29	97,98
Persentase Perkara Yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Kasasi	91	85,60	95,11
Persentase perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Peninjauan Kembali	91	98,97	109,96
Persentase Perkara Pidana Anak yang Diselesaikan dengan Diversi	15	18,18	121,2
Index responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan	96	99,41	104,64
<b>Rata-rata Capaian Kinerja pada Sasaran Strategis I</b>			<b>108,45</b>

SASARAN STRATEGIS II			
Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara			
INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
Persentase Salinan Putusan Perkara Perdata yang dikirim kepada Para Pihak tepat waktu	100	100	100
Persentase Salinan Putusan Perkara Pidana yang dikirim kepada Para Pihak Tepat Waktu	100	100	100
Persentase Perkara yang Diselesaikan Melalui Mediasi	20	18,18	90,9
Persentase Berkas Perkara yang Dimohonkan Banding, Kasasi, dan PK yang Diajukan Secara Lengkap dan Tepat Waktu	100	100	100

Persentase Putusan Perkara yang Menarik Perhatian Masyarakat yang Dapat Diakses Secara Online dalam Waktu 1 Hari Setelah Putus	100	100	100
<b>Rata-rata Capaian Kinerja pada Sasaran Strategis II</b>			<b>116,88</b>

<b>SASARAN STRATEGIS III</b>			
<b>Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan</b>			
<b>INDIKATOR KINERJA</b>	<b>TARGET</b>	<b>REALISASI</b>	<b>CAPAIAN (%)</b>
Persentase Perkara Prodeo yang diselesaikan	1	0	0
Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapat layanan Bantuan Hukum (Posbakum)	100	100	100
<b>Rata-rata Capaian Kinerja pada Sasaran Strategis III</b>			<b>100</b>

<b>SASARAN STRATEGIS IV</b>			
<b>Meningkatnya Kepatuhan terhadap Putusan Pengadilan</b>			
<b>INDIKATOR KINERJA</b>	<b>TARGET</b>	<b>REALISASI</b>	<b>CAPAIAN (%)</b>
Persentase Putusan Perkara Perdata yang Ditindaklanjuti (Dieksekusi)	15	30	20
<b>Rata-rata Capaian Kinerja pada Sasaran Strategis IV</b>			<b>20</b>



## BAB II

### KEADAAN PERKARA DI PENGADILAN NEGERI RENGAT KELAS II

#### A. Keadaan Perkara di Pengadilan

##### - Keadaan Perkara Tingkat Pertama

No	Nama	Sisa Perkara 2020	Perkara Masuk 2021	Jumlah Beban	Perkara Yang Diputus	Cabut	Sisa Perkara 2021
1	Pidana						
	Pidana Biasa	53	356	409	381	0	28
	Pidana Anak	0	11	11	11	0	0
	Pidana Singkat	0	0	0	0	0	0
	Pidana Cepat	0	33	33	33	0	0
	Pidana Pra Peradilan	0	2	2	2	0	0
	Pidana lalu Lintas	0	2.062	2.062	2.062	0	0
2	Perdata						
	Perdata Gugatan	7	41	48	31	0	17
	Perdata Permohonan	0	38	38	38	0	0
	Gugatan Sedarhana	0	19	19	19	0	0

Tabel 2. Keadaan Perkara Tingkat Pertama

Sumber : [www.pn-rengat.go.id](http://www.pn-rengat.go.id)

Pada tabel diatas menunjukkan kinerja pegawai yang cenderung meningkat selama 3 tahun ke belakang dan Pengadilan Negeri Rengat ada progress kinerja yang baik dari tahun ke tahun. Komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat. Hal ini ditunjukkan oleh komitmen pegawai yang loyal dan totalitas dalam bekerja untuk menjadikan Pengadilan Negeri Rengat sebagai wadah kepada pencari berkeadilan kepada pencari keadilan. Sehingga masyarakat merasa puas dengan kinerja pegawai Pengadilan Negeri Rengat yang meningkat setiap tahunnya.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan masyarakat Rengat, masyarakat di daerah Rengat juga mengapresiasi tentang kinerja pegawai pengadilan dalam memberikan pelayanan prima tentang permasalahan atau perseteruan kasus yang ada di zona integritas Pengadilan Negeri Rengat. Masyarakat Rengat merasa puas dengan kinerja pegawai Pengadilan Negeri Rengat yang transparansi membantu segala bentuk pelayanan publik serta administrasi sampai persidangan dalam menangani kasus perdata maupun kasus pidana.

Pengadilan Negeri Rengat merupakan suatu lembaga atau organisasi lingkungan peradilan umum di bawah naungan Mahkamah Agung RI sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakan Hukum dan Keadilan. Pengadilan Negeri Rengat sebagai kawal depan (Voorj post) Mahkamah Agung, bertugas dan berwenang menerima, memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara yang masuk di tingkat pertama ([www.pn-rengat.go.id](http://www.pn-rengat.go.id)).

Pengadilan Negeri Rengat merupakan instansi yang memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan serta transparansi dan kredibilitas serta membantu masyarakat dalam mendapatkan keadilan dalam perkara perdata maupun perkara pidana. Dengan memberikan kualitas pelayanan yang prima juga merupakan bagian dari kinerja pegawai yang selalu diterapkan Pengadilan Negeri Rengat untuk meningkatkan kredibilitas serta transparansi kepada pencari keadilan demi tercapainya misi yang sudah ditetapkan oleh Pengadilan Negeri Rengat.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan dengan sebagian pegawai di Pengadilan Negeri Rengat, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja dan komitmen organisasi yang diterapkan di Pengadilan Negeri Rengat masih kurang maksimal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada uraian berikut :

1. Etos kerja seperti kerja keras, kerja cerdas dan kerja ikhlas di Pengadilan Negeri Rengat masih kurang diterapkan di lingkungan kerja di Pengadilan Negeri Rengat karena tidak secara berkelanjutan tiap harinya (continue).
2. Masih adanya pegawai yang belum totalitas dan maksimal dalam menerapkan komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif di Pengadilan Negeri Rengat.
3. Masih terdapat pegawai yang tidak berada di ruangan pada saat jam kerja berlangsung.
4. Adanya pegawai yang menyelesaikan tugasnya tidak tepat waktu.
5. Masyarakat yang mencari keadilan itu dinamis dengan mengikuti perkembangan teknologi 4.0, namun komitmen organisasi terkait pelayanan di Pengadilan Negeri Rengat masih kaku dimana komitmen Pengadilan Negeri Rengat juga sama komitmennya dengan seluruh Pengadilan Negeri diseluruh indonesia sehingga belum mengikuti perkembangan teknologi 4.0 dikalangan masyarakat.

Dari beberapa pernyataan diatas dapat mencerminkan bahwa etos kerja dan komitmen kerja pegawai masih kurang, jika situasi ini berlangsung secara terus menerus tanpa ada penanganan dari Pimpinan Pengadilan Negeri Rengat maka akan



berdampak pada kinerja pegawai dan Pengadilan Negeri Rengat. Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Etos Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Rengat”**.



## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat?
3. Apakah etos kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat?

## 1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

#### 1. Bagi peneliti

Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah dan mengatasi permasalahan yang terkait dengan etos kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai khususnya bidang ilmu MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia).

#### 2. Bagi Pengadilan Negeri Rengat

Memberikan masukan kepada Pengadilan Negeri Rengat terkait permasalahan yang terjadi di Pengadilan Negeri Rengat mengenai etos kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sehingga menjadi tolak ukur serta evaluasi buat instansi dimasa yang akan datang.

#### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil topik atau permasalahan yang sama.



#### 1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan merupakan suatu pola dalam penyusunan karya ilmiah, dalam menggambarkan secara garis besar deskripsi dan penjelasan dari bab pertama hingga bab terakhir. Hal ini ditujukan agar dapat memudahkan pembaca dalam memahami karya ilmiah yang telah dibuat. Penelitian ini terdiri dari enam bab agar penelitian ini lebih sistematis dan terarah maka disusun sistematis penulisan sebagai berikut:

##### **BAB I: PENDAHULUAN**

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

##### **BAB II: TELAAH PUSTAKA**

Bab ini merupakan landasan teori yang terdiri dari teori-teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan yang berisikan tentang pengertian etos kerja, komitmen organisasi, dan kinerja.

##### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan lokasi penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

#### **BAB IV: GAMBARAN UMUM INSTANSI**

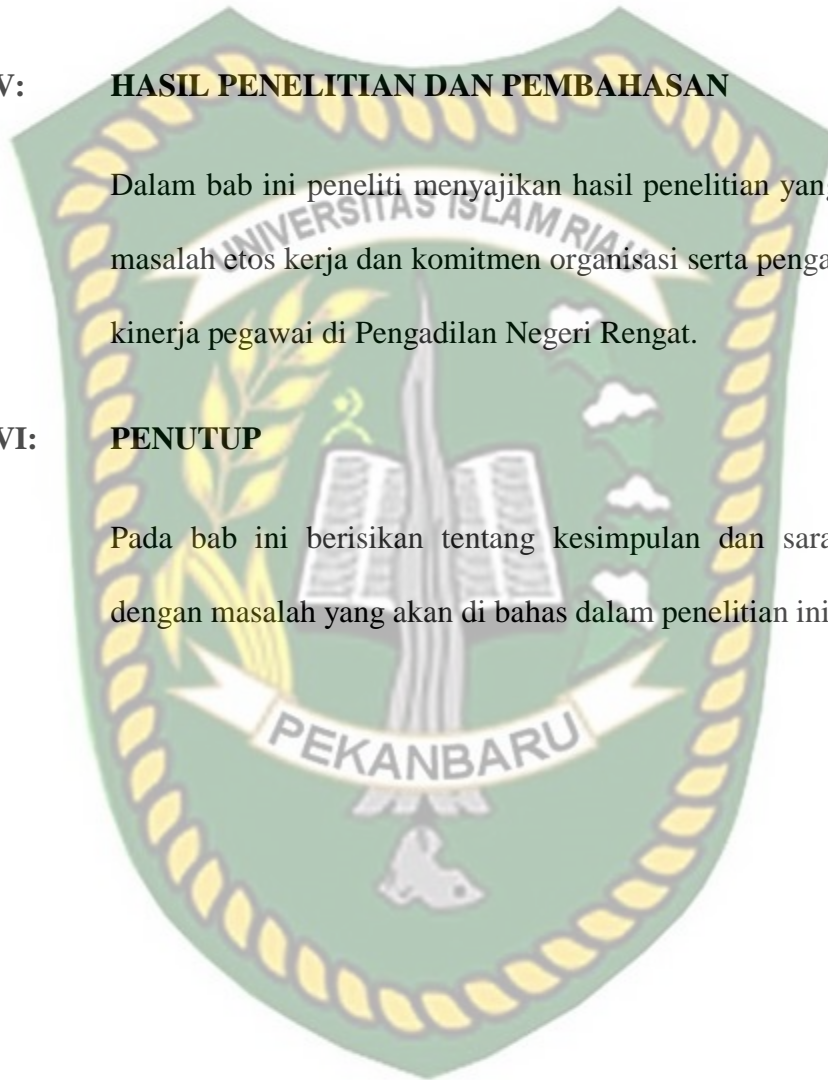
Pada bab ini peneliti akan menguraikan tentang sejarah singkat mengenai sejarah Pengadilan Negeri Rengat, struktur organisasi dan aktivitas instansi.

#### **BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini peneliti menyajikan hasil penelitian yang terdiri dari masalah etos kerja dan komitmen organisasi serta pengaruhnya pada kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Rengat.

#### **BAB VI: PENUTUP**

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini.



## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### 2.1 KINERJA

##### 2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2009: 67). Menurut Bangun (2012: 99), hasil ini merupakan hasil kerja seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Persyaratan disebut standar kerja, atau tingkat yang diharapkan dari pekerjaan spesifik yang akan dilakukan, dan dibandingkan dengan tujuan atau sasaran yang dicapai.

Instansi biasanya didasarkan pada tujuan yang direncanakan di masa depan dan perilaku yang diharapkan dari semua pegawai untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan utama dari penilaian kinerja pegawai adalah untuk memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan operasional dan mematuhi standar perilaku yang diberikan. Definisi pakar kinerja adalah sebagai berikut:

Menurut Moetheriono (2012: 95), kinerja adalah keberhasilan dalam melaksanakan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi suatu instansi, yang dituangkan dalam perencanaan strategis instansi deskripsi level. Di sisi lain, menurut Donni (2018:269), “Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai, atau hasil tindakan nyata yang sesuai dengan perannya dalam instansi”.



Kinerja adalah hasil dan hasil dari pencapaian seorang pegawai selama periode waktu tertentu, tergantung pada peran mereka dalam instansi. Dan prestasi juga merupakan cara yang digunakan untuk menunjukkan tanggung jawabnya dan kemampuan orang tersebut untuk melakukan tugas yang telah menjadi kewenangannya.

Kinerja pegawai yang baik merupakan salah satu faktor terpenting dalam upaya suatu instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja adalah ukuran usaha yang dikeluarkan oleh suatu organisasi atau lembaga untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

### **2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Untuk mengetahui apa yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, Anda perlu mempelajari teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat berpengaruh. Berbagai kondisi fisik dan lingkungan berdampak signifikan terhadap kondisi kerja pegawai. Selain itu, keadaan lingkungan fisik mempengaruhi fungsi faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan kali ini, pembahasan kita terfokus pada lingkungan non fisik, suatu kondisi yang sebenarnya sangat erat kaitannya dengan sistem manajemen instansi.

Menurut Handoko (2019: 98), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Keterampilan dan Pengalaman

Jelas, semakin rendah tingkat pendidikan, semakin rendah keterampilannya, dan semakin tinggi tingkat pendidikannya, semakin rendah produktivitasnya. Karena itu, Anda perlu menggabungkan keterampilan dan pengalaman kerja. Kaum muda, pendatang dan pekerja biasanya kurang pengalaman kerja. Hal ini dapat diatasi dengan pelatihan di luar pekerjaan atau di tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan Anda. Keikutsertaan dalam pelatihan mendukung kinerja para pegawai tersebut dalam melaksanakan tugasnya.

b. Faktor Pendidikan

Instansi biasanya membutuhkan orang-orang yang terlatih karena instansi pendidikan penting instansi dan mereka juga membutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Kurangnya pelatihan staf merupakan tolak ukur untuk evaluasi kinerja.

c. Umur

Usia pegawai dapat digunakan sebagai ukuran kinerja, tetapi tidak selalu demikian. Namun, jalur karir seseorang selalu seimbang dengan usia, dan produktivitas seseorang meningkat seiring dengan bekerja lebih lama.

d. Sarana Penunjang

Membina tingkat kemampuan kepemimpinan, motivasi yang baik untuk bekerja sama antar pegawai, dan menjaga pembagian kerja yang jelas di antara semua pegawai memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja. Selain itu juga dapat menjadi salah satu bentuk penerapan teknologi pada fasilitas perkantoran yang sangat canggih yang

dapat membantu dalam kinerja pekerjaan sehingga mengakibatkan berkurangnya pekerjaan atau pekerjaan pegawai.

e. Faktor Semangat dan Mencintai Pekerjaan

Dorongan moral pegawai meningkatkan produktivitas kerja. Dorongan moral adalah untuk menanamkan semangat dan cinta untuk pekerjaan pegawai kami. Seperti yang ditekankan oleh para profesional manajemen, gairah dan kecintaan pada pekerjaan adalah masalah perhatian yang serius.

f. Faktor Motivasi

Faktor motivasional adalah mendorong pegawai untuk menyelesaikan suatu kegiatan atau tugas sebanyak-banyaknya guna mencapai reputasi yang baik.

Kinerja merupakan wujud kerja seorang pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Layanan dapat berbentuk kerja individu atau kelompok. Kinerja instansi adalah hasil interaksi kompleks dan agregasi kinerja banyak orang di dalam instansi.

Menurut Rucky (2018: 9) ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai ialah sebagai berikut:

a. Sarana dan prasarana

Semua fasilitas fisik dan kondisi infrastruktur, kelayakan dan fungsionalitas perlu dipertimbangkan, termasuk bangunan, tata letak dan kelayakan mesin yang ada.

b. Proses kerja dan metode kerja



Jika instansi tersebut diistimewakan, maka proses kerja dan cara kerja didasarkan pada aturan hukum yang berlaku.

c. Kemampuan Sumber Daya Manusia

Ini adalah kemampuan pegawai untuk benar-benar melakukan tugasnya di tempat kerja.

d. Gairah Kerja / Motivasi

Gairah untuk bekerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja talenta instansi, sehingga perhatian harus diberikan pada skema penggajian dan insentif, termasuk penghargaan dan evaluasi kinerja.

e. Kualitas

Kualitas sangat berguna terutama bagi institusi dengan akurasi, kesesuaian, keterampilan, integritas, dan tanggung jawab.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan motivasi. Dari kutipan-kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa tercapainya kinerja seorang pegawai ditentukan oleh kemampuan kerjanya, baik yang meliputi pengetahuan maupun keterampilan, serta kesediaannya untuk bekerja, yang merupakan sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Faktor-faktor berikut mempengaruhi pencapaian :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, keterampilan karyawan terdiri dari keterampilan potensial (IQ) dan keterampilan nyata (pengetahuan + kemampuan). Ini berarti bahwa karyawan dengan IQ di atas rata-rata IQ (110-120),

pendidikan yang dipersonalisasi, dan kemampuan untuk melakukan tugas sehari-hari dapat lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai harus mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2) Faktor Motivasi Kerja

Motivasi bawahan khususnya merupakan dorongan yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kemajuan yang diharapkan. Motivasi dari atasan kepada bawahan harus sejalan dengan kemajuan karir Anda. Dengan dorongan yang tepat dan tepat, bawahan merasa bahwa mereka bekerja lebih keras. Dengan memperhatikan pemimpin, bawahan sudah memiliki nilai khusus untuk lebih perhatian, baik dalam dorongan untuk bekerja lebih keras maupun dalam dorongan untuk setia pada instansi.

Menurut Muchdarsyah, pekerjaan yang produktif membutuhkan dan keterampilan kerja agar sesuai dengan pekerjaan, atau setidaknya mempertahankan gaya kerja yang baik. Pekerjaan yang produktif membutuhkan elemen pendukung berikut:

- Kemampuan kerja yang tinggi
- Kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan minimum
- Jaminan sosial yang memadai
- Hubungan kerja yang harmonis

### 2.1.3 Kinerja dalam Perspektif Islam

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan atau kegiatan tertentu yang dicapai selama periode waktu tertentu. Kinerja pekerjaan secara keseluruhan adalah jumlah atau rata-rata dari kinerja pekerjaan utama. Fungsi terkait tugas dilakukan, tetapi tidak pada karakteristik kinerja individu.

Di sisi lain, menurut Islam, prestasi adalah suatu bentuk atau cara bagi seorang individu untuk mewujudkan dirinya. Prestasi adalah nilai, keyakinan, dan pemahaman tertentu yang dianut dan dilandasi oleh prinsip moral yang kuat yang dapat dijadikan motivasi untuk memberikan pekerjaan yang berkualitas. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an Surah Al-Fath ayat 29 yang berbunyi :

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رَحِمَاءٌ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ  
 فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِنْ أَثَرِ السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ  
 وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْأَهُ فَفَازَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَى عَلَى سُوقِهِ يُعْجِبُ  
 الزَّרَّاعَ لِيغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا  
 عَظِيمًا

Artinya: “Muhammad adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia bersikap keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka. Kamu melihat mereka rukuk dan sujud mencari karunia Allah dan keridaan-Nya. Pada wajah mereka tampak tanda-tanda bekas sujud. Demikianlah sifat-sifat mereka (yang diungkapkan) dalam Taurat dan sifat-sifat mereka (yang diungkapkan) dalam Injil, yaitu seperti benih

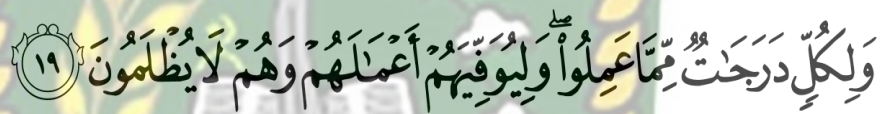


yang mengeluarkan tunasnya, kemudian tunas itu semakin kuat lalu menjadi besar dan tegak lurus di atas batangnya; tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan di antara mereka, ampunan dan pahala yang besar.”

Dari penerangan ayat diatas maka bisa disimpulkan bahwa pada bekerja diharuskan buat mencapai karunia berdasarkan Allah. Tujuan berdasarkan seseorang muslim bekerja merupakan buat mencari keridhaan Allah SWT & menerima keutamaan (kualitas & hikmah) berdasarkan output yg diperoleh. apabila ke 2 hal itu sudah sebagai landasan kerja seorang maka akan tercipta kinerja yg baik. Islam mendorong umatnya buat menaruh semangat & motivasi bagi pegawai pada menjalankan tugas mereka, kinerja & upaya mereka wajib diakui & mereka wajib dimuliakan bila memang bekerja menggunakan baik. Pegawai yang menunjukkan kinerja yang baik, mampu diberikan insentif menggunakan tujuan menghargai & memuliakan prestasi yang sudah dicapainya. Khalifah Ali Bin Abi Thalib r.a menaruh wasiat pada pegawainya, “janganlah kamu posisikan sama antara orang yg berbuat baik & berbuat tidak baik lantaran hal itu akan mendorong orang yang berbuat baik buat bahagia menambah kebaikan & menjadi sebuah pembelajaran bagi orang yg berbuat tidak baik”.

Kinerja mengacu pada kemampuan seseorang untuk melakukan semua tugas

yang bertanggung jawab. Tugas biasanya didasarkan pada indikator keberhasilan yang ditetapkan bahwa pegawai diketahui mencapai tingkat kinerja tertentu. Tetapi sebaliknya Al-Qur'an menggariskan golongan yang baik lagi beruntung (al-falah) itu adalah orang yang banyak bertaqwa kepada Allah, khusyu sholatnya, baik tutur katanya, memelihara pandangan dan kemaluannya serta menunaikan tanggungjawab sosialnya seperti mengeluarkan zakat dan lainnya. Firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaf ayat 19 sebagai berikut:



وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُوفِّيهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan” (QS. Al-Ahqaf: 19).

Dari ayat tersebut bahwa Allah pasti akan membalas semua perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka lakukan. Ini berarti bahwa mereka yang melakukan pekerjaan dengan baik dan berhasil dalam pekerjaannya akan menguntungkan instansi. Di sisi lain, menurut Islam, kinerja adalah bentuk atau jalan individu menuju aktualisasi diri. Kinerja adalah bentuk nilai, keyakinan, dan pemahaman konkret yang didukung, berdasarkan prinsip moral yang kuat, dan dapat memotivasi Anda untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas. Mereka yang melakukan yang terbaik di mata Allah adalah orang-orang yang sholeh.

Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Fath ayat 29 yang berbunyi:



Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**



مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا  
 سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِنْ أَثَرِ  
 السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْأَهُ  
 فَآزَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَى عَلَى سُوقِهِ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيغِيظَ بِهِمُ  
 الْكُفَّارَ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا  
 عَظِيمًا ﴿٢٩﴾

Artinya: “Muhammad adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan  
 dia bersikap keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang  
 sesama mereka. Kamu melihat mereka rukuk dan sujud mencari karunia  
 Allah dan keridaan-Nya. Pada wajah mereka tampak tanda-tanda bekas  
 sujud. Demikianlah sifat-sifat mereka (yang diungkapkan) dalam Taurat  
 dan sifat-sifat mereka (yang diungkapkan) dalam Injil, yaitu seperti benih  
 yang mengeluarkan tunasnya, kemudian tunas itu semakin kuat lalu  
 menjadi besar dan tegak lurus di atas batangnya; tanaman itu  
 menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah hendak  
 menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang  
 mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan  
 mengerjakan kebajikan di antara mereka, ampunan dan pahala yang besar.

Al-Qur'an Surat Al-Jumu'ah ayat 10 berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ  
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: “Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.” (QS. Al-Jumu'ah: 10).

Ayat di atas menjelaskan bahwa tujuan pekerjaan umat Islam adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan untuk mencapai keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Jika dua hal ini menjadi dasar pekerjaan Anda, Anda akan mendapatkan hasil yang baik. Hasil terbaik adalah melakukan yang terbaik. Rasulullah SAW bersabda: Pekerjaan terbaik adalah usaha ketika pekerja melakukan yang terbaik (HR. Ahmad).

Oleh karena itu, dari sudut pandang islam, orientasi kinerja tidak hanya untuk memaksimalkan keuntungan menggunakan metode evaluasi kinerja tradisional, tetapi orientasi kinerja adalah dimensi yang lebih luas dan lebih komprehensif, yaitu investor pemangku kepentingan kami, termasuk pegawai, pelanggan, pemasok, komunitas, lingkungan, atau generasi sosial dan masa depan.

#### 2.1.4 Dimensi dan Indikator Kinerja

Ada beberapa aspek atau kriteria yang perlu dipertimbangkan ketika melakukan survei kinerja berdasarkan deskripsi perilaku tertentu. Menurut Gomes (2017: 74), dimensi berikut perlu diperhatikan sebagai berikut :

1. *Quantity of work*, yaitu pekerjaan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu.
2. *Quality of work*, yaitu kualitas pekerjaan yang dicapai didasarkan pada persyaratan kepatuhan dan komitmen.
3. *Job Knowledge*, Artinya, mengetahui luasnya pengetahuan tentang pekerjaan dan apa yang harus dilakukan..
4. *Creativenession*, kredibilitas ide dan tindakan yang diajukan untuk memecahkan masalah yang muncul.
5. *Cooperation*, dengan kata lain, kesadaran bekerja dengan orang lain (anggota organisasi).
6. *Dependability*, dengan kata lain, Anda dapat mempercayakan kesadaran, dalam hal ini keberadaan dan penyelesaian pekerjaan.
7. *Initiative*, dengan kata lain, semangat mengambil pekerjaan baru dan memperluas tanggung jawab.
8. *Personal qualities*, yaitu dari perspektif kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.



Mangkunegara (2019: 9) menyatakan, “Hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Menurut Mangkunegara (2019: 67) kinerja pegawai dapat dilihat dari:

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan urutan, ketepatan, dan relevansi produk kerja tanpa mengabaikan jumlah pekerjaan. Kehadiran pekerjaan yang berkualitas dapat menghilangkan tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi.

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang harus dilakukan dalam waktu yang bersamaan agar instansi dapat melakukan efektifitas dan efisiensinya sesuai dengan tujuannya.

3. Waktu

Menyelesaikan tugas dan bekerja tepat waktu akan memberi Anda hasil yang baik, dan pekerjaan yang Anda lakukan akan memenuhi tujuan yang Anda tetapkan.

### 2.1.5 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai

Tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kinerja adalah:

- Meningkatkan kinerja pegawai, baik secara individu maupun kelompok.
- Kami membantu instansi pemerintah mengembangkan program pelatihan dan pengembangan staf yang lebih relevan dan bermanfaat baik untuk karyawan maupun instansi pemerintah.

- Meningkatkan kinerja masing-masing karyawan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan dan tercermin dalam peningkatan produktivitas.
- Ini membangkitkan minat dalam pengembangan diri dengan tujuan meningkatkan tidak hanya potensi kerja karyawan, tetapi juga hasil kerja dan pribadi.
- Sebagai bagian dari kebijakan dan sistem kompensasi yang baik, kami menyediakan alat/tools untuk membandingkan kinerja karyawan dengan tingkat kompensasi.
- Ini memberi karyawan kesempatan untuk mengekspresikan perasaan mereka tentang apa yang sedang dilakukan dan apa yang terkait dengan apa yang sedang dilakukan.

Menurut Efendi (2017: 194), utilitas pengukuran kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan prestasi kerja. Pimpinan dan pegawai disetiap bagian dapat memperoleh umpan balik dan peluang untuk meningkatkan pekerjaan mereka.
2. Kesempatan kerja yang adil karena ada kesempatan kerja yang sesuai dengan keahlian Anda.
3. Perlunya pendidikan bagi pegawai yang keterampilannya di bawah standar tenaga kerja.

Tujuan dan manfaat serta penerapan manajemen kinerja adalah:

1. Meningkatkan kinerja pegawai baik secara individu maupun kelompok.
2. Peningkatan kinerja individu pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan dan akan tercermin dalam peningkatan produktivitas.
3. Meningkatkan minat dalam pengembangan diri dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan kinerja serta potensi pribadi pegawai.
4. Membantu instansi mengembangkan program pengembangan dan pelatihan pegawai yang lebih efektif.
5. Menyediakan peralatan dan infrastruktur untuk membandingkan kinerja pegawai dengan tingkat gaji atau insentif sebagai bagian dari kebijakan dan sistem kompensasi yang konsisten dengan hasil kerja.
6. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengungkapkan perasaannya tentang pekerjaan yang dilakukan atau hal-hal lain yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan.

## **2.2 KOMITMEN ORGANISASI**

### **2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah nilai organisasi, seperti untuk diri sendiri atau pegawai Anda. Pegawai bersedia meningkatkan usaha dan pengorbanannya untuk kepentingan organisasi. Pegawai akan merasakan ikatan yang kuat antara mereka dan instansi, karena masalah instansi juga merupakan masalah yang dipertimbangkan oleh pegawai. Pegawai menunjukkan loyalitas kepada agensi dan merasa terancam atau terpengaruh oleh kejadian ketika instansi dikritik. Pegawai tertarik untuk terhubung



dengan pemain kunci dalam instansi dan tetap terhubung baik di tempat kerja maupun di instansi, terlepas dari berbagai pilihan menarik yang ditawarkan (Sari, 2020: 2).

Komitmen Organisasi merupakan sesuatu perilaku kerja (*job attitude*) atau prinsip yang menjelaskan tentang kekuatan yang relatif dari keberpihakan serta keterlibatan individu pada organisasi. Penafsiran komitmen organisasi merupakan kerelaan buat bekerja keras untuk membagikan tenaga dan juga waktu untuk suatu pekerjaan (*job*) ataupun kegiatan (Hornby Purba, 2019: 72).

Komitmen Organisasi merupakan sesuatu perilaku kerja (*job attitude*) atau prinsip yang menjelaskan tentang kekuatan yang relatif dari keberpihakan serta keterlibatan individu pada organisasi. Penafsiran komitmen organisasi merupakan kerelaan buat bekerja keras untuk membagikan tenaga dan juga waktu untuk suatu pekerjaan (*job*) ataupun kegiatan (Hornby Purba, 2019: 72).

Komitmen yaitu suatu kondisi dimana orang sudah mengikat tindakannya terhadap keyakinan seseorang yang sangat menunjang aktivitas dan keterlibatannya sendiri. erdasarkan pada penjelasan ini, bisa dinyatakan komitmen organisasi ialah perwujudan serta kerelaan individu dalam bentuk pengikatan dengan diri sendiri ataupun dengan organisasi yang dilihat dari besarnya usaha (tenaga, waktu serta pikiran) guna mencapai tujuan individu serta visi bersama (Purba, 2016: 73).

Komitmen merupakan perilaku yang mencerminkan sampai dimana seorang individu memahami juga terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen besar mungkin akan menilai dirinya sebagai anggota sejati organisasi

supaya mengabaikan berbagai sumber kekesalan minoritas pada organisasi, juga melihat dan menilai dirinya sendiri jadi anggota jangka panjang dari organisasi tersebut.

Pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi mempunyai kebiasaankebiasaan yang dapat diandalkan, berencana untuk menetap lebih lama didalam organisasi tempat ia bekerja, serta mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja (Sari, 2019: 3). Komitmen merupakan prinsip teguh yang dimana pegawai yakin serta menerima tujuan-tujuan organisasi untuk senantiasa menetap ataupun tidak ingin meninggalkan organisasi. Komitmen yaitu indikator dalam sikap yang bisa digunakan serta memperkirakan kecenderungan pegawai buat bertahan untuk menetap sebagai anggota organisasi (Husin, 2018: 2).

Komitmen organisasi merupakan suatu kondisi ataupun derajat sampai dimana seorang pegawai memihak pada organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan dan memelihara keanggotaan dalam organisasi (Fathonah, 2017: 6).

### **2.2.2 Konsep Komitmen Organisasi**

Konsep Komitmen mempunyai 3 ciri (*Valeria La Mastro*, 2003: 2) yaitu :

1. Keyakinan yang kuat, penerimaan terhadap tujuan instansi dan nilai-nilai yang ada di instansi.
2. Suatu kemauan dan upaya yang amat sangat digunakan atas nama instansi itu sendiri.
3. Keinginan yang kuat untuk tetap dalam instansi dan tidak keluar dari instansi.

Sebagai hasil penelitiannya, Valeria menemukan hubungan positif antara pegawai negeri sipil tetap dan tenaga kerja dan hubungan negatif antara latar belakang pendidikan dan tenaga kerja pegawai (Angle & Perr, 1981; Mathieu & Zajac, 1990; Streers, 1977). Valeria La Mastro, 2003: 1).

Ada korelasi positif antara keterlibatan kerja dan penempatan pegawai tetap. Menurut Allen & Meyer (1990), pegawai memiliki komitmen yang kuat karena mereka ingin terus meningkatkan komitmennya dan merasa bahwa mereka perlu berfungsi sesuai dengan norma yang kuat dan melakukannya diperlukan. (Valeria La Mastro, 2003: 2). Efek dari komitmen dapat berkorelasi positif dengan kinerja pekerjaan, dan komitmen berkelanjutan dapat berkorelasi negatif dengan kinerja pekerjaan (Meyer, Paunonen, Gellatly, Goffin, dan Jackson, 1989). Pernyataan berikut menggambarkan kemungkinan perasaan pribadi seorang pegawai terhadap institusi atau organisasi tempat pegawai tersebut bekerja. Pilih salah satu dari tujuh opsi untuk menunjukkan apakah anda setuju atau tidak setuju dengan pernyataan berikut.

1. Pegawai bersedia melakukan lebih dari yang biasanya diharapkan untuk mencapai keberhasilan instansi tempat ia bekerja.
2. Pegawai tersebut memberi tahu seorang teman bahwa institusi tempat dia bekerja adalah lembaga terbesar.
3. Pegawai memiliki sedikit loyalitas terhadap instansi tempat mereka bekerja.
4. Pegawai menerima hampir semua jenis perintah kerja untuk tetap bekerja di Pengadilan ini.



5. Pegawai menyadari bahwa nilai-nilai mereka sama dengan nilai-nilai instansi.
6. Pegawai bangga menjadi bagian dari Pengadilan Negeri.
7. Pegawai dapat bekerja di instansi yang sangat berbeda selama sifat pekerjaannya serupa.
8. Pengadilan Negeri Rengat ini memberikan inspirasi terbaik bagi kinerja pegawainya.
9. Karena sedikit perubahan dalam hidupnya, ia meninggalkan Pengadilan Negeri ini.
10. Pegawai sangat senang karena memilih instansi ini sebagai tempat kerja mereka.
11. Pegawai tidak mendapatkan banyak manfaat dari tinggal di Pengadilan Negeri ini tanpa batas waktu..
12. Pegawai merasa sangat sulit untuk menyetujui kebijakan Pengadilan mengenai hal-hal penting yang mempengaruhi mereka.
13. Pegawai sangat peduli dengan nasib Pengadilan Negeri Rengat ini.
14. Bagi pegawai Pengadilan Negeri Rengat, Pengadilan Negeri Rengat ini adalah tempat terbaik untuk bekerja.

### **2.2.3 Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam**

Penerimaan suatu instansi sangat tergantung pada orang-orang di dalam instansi tersebut. Oleh karena itu, instansi sangat bergantung pada orang. Orang-orang menentukan keberhasilan dan kegagalan. Hasilnya diberikan kepada faktor-

faktor yang mempengaruhi perubahan. Jika perubahan bermanfaat bagi Pengadilan dan tidak mungkin mengubah nilai dan tujuan inti Pengadilan Negeri Rengat, mereka yang lebih berkomitmen pada Pengadilan Negeri Rengat dapat mengklaim lebih dapat diterima oleh Pengadilan. Untuk mencapai tujuan organisasi, sangat diperlukan adanya kerjasama antar anggota dengan komitmen yang telah mereka buat kepada instansi yang mereka tempati.

Dengan usaha keras dan tekad yang kuat, tujuan organisasi bisa tercapai secara maksimal, dan tentunya dengan membawa nilai tersendiri bagi setiap anggotanya. Pada saat kondisi apapun yang terjadi dengan organisasi, sikap anggota menjadi tolak ukur pembuktian ikrar janji komitmen yang dibuat untuk bertahan pada organisasi itu sendiri. Berkaitan dengan etika kerja Islam, dalam kehidupan organisasi setiap muslim dituntut untuk berkomitmen terhadap organisasi di dunia dengan satu tuntutan bahwa segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materi harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran dan peningkatan ketakwaan spiritual baik bagi organisasi maupun dirinya sendiri sebagai wujud pertanggungjawaban sebagai khalifah dimuka bumi.

Menurut Mulyadi (2010) seseorang tidak boleh bekerja seenaknya dan acuk tak acuh, sebab akan berarti merendahkan makna demi ridha Allah atau merendahkan Tuhan. Didalam Al-Qur'an Surat Al- Kahfi ayat 110 berikut ini:

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ اللَّهُ وَاحِدٌ فَمَن كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَادِقًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا ﴿١١٠﴾

Artinya: “Katakanlah (Muhammad), “Sesungguhnya aku ini hanya seorang manusia seperti kamu, yang telah menerima wahyu, bahwa sesungguhnya Tuhan kamu adalah Tuhan Yang Maha Esa.” Maka barangsiapa mengharap pertemuan dengan Tuhannya maka hendaklah dia mengerjakan kebajikan dan janganlah dia mempersekutukan dengan sesuatu pun dalam beribadah kepada Tuhannya.”

Arti kata "berbuat baik" pada ayat di atas adalah bekerja dengan baik (berkualitas), dan kata "tidak berhubungan dengan siapa pun dalam beribadah kepada Tuhan" berarti tidak mengarahkan tujuan pekerjaan kepada Tuhan. Alhaku) Ini adalah sumber nilai intrinsik kerja manusia. Dari sudut pandang Islam, komitmen tercermin dalam semua kegiatan yang dilakukan. Komitmen untuk menunaikan kewajiban dan menjauhi larangan Allah SWT merupakan wujud kewajiban manusia sebagai makhluk Tuhan.

Menurut Perspektif Islam, komitmen itu penting, dan Islam melihat komitmen itu sendiri sebagai kemampuan esensial untuk mengemban misi agar dapat dipertanggungjawabkan di masa depan. Karena adanya tekad (keyakinan) yang kuat terhadap anggota organisasi, hal ini memungkinkan para anggota organisasi untuk konsisten, jasmani dan rohani dalam memenuhi kontrak dengan organisasi sampai tujuan yang disepakati bersama tercapai.

#### **2.2.4 Tipe Komitmen Organisasi**

Menurut (Wibowo, 2019:189) terdapat tiga macam tipe komitmen yaitu:



- a. *Affective commitment* adalah keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterikatan emosional dan keterlibatan organisasi.
- b. *Continuance commitment* adalah keinginan untuk bergabung dengan organisasi karena kekhawatiran tentang biaya pensiun..
- c. *Normative commitment* adalah keinginan untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi karena terasa seperti komitmen.

Di sisi lain (Dahesihsari, 2012: 114) adalah arah emosional ke organisasi (komitmen emosional), pertimbangan biaya (komitmen terus menerus), dan tanggung jawab moral untuk tetap berada di dalam organisasi (dedikasi normatif). Berdasarkan pendapat di atas, setiap komponen mencerminkan hubungan antara anggota dan organisasi. Pegawai dengan komitmen emosional yang kuat bertahan di instansi karena mereka menginginkannya, pegawai dengan komitmen kontinuitas yang kuat bertahan di instansi karena mereka harus, dan pegawai dengan komitmen normatif mereka tetap di Pengadilan karena anda merasa harus melakukannya. Oleh karena itu, ketiga elemen keterlibatan instansi berkembang sebagai hasil dari pengalaman yang berbeda dan mencerminkan perbedaan psikologis yang mengarah pada perilaku di tempat kerja.

#### **2.2.5 Manfaat Komitmen Organisasi**

Juniarari (2011) menyatakan bahwa manfaat keterlibatan organisasi adalah:

1. Pegawai yang benar-benar menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi terhadap Pengadilan kemungkinan besar akan menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi terhadap Pengadilan.

2. Saya memiliki keinginan yang kuat untuk dapat terus bekerja di Pengadilan saya saat ini dan terus berkontribusi dalam pencapaian tujuan saya.
3. Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan Pengadilan itu sendiri.

#### 2.2.6 Meningkatkan komitmen organisasi

Dessler dan Luthans (2011: 148) memberikan beberapa pedoman untuk meningkatkan keterlibatan organisasi.

1. *Commit to people-first values.* Pengadilan Negeri Rengat berkomitmen pada nilai-nilai yang mengutamakan pegawai.
2. *Clarify and communicate your mission.* Organisasi mengartikulasikan dan mengkomunikasikan misi dan ideologi mereka, yang dilakukan dengan cara karismatik menggunakan praktik rekrutmen berbasis nilai. Fokus pada orientasi dan pelatihan berbasis nilai dan membangun tradisi.
3. *Guarantee organizational justice.* Untuk tujuan ini, pengadilan memastikan keadilan instansi, instansi menangani keluhan yang komprehensif dan menyediakan komunikasi dua arah yang komprehensif.
4. *Create a sense of community.* Pengadilan membentuk perasaan menjadi komunitas menggunakan membentuk homogenitas berbasis nilai; saling berbagi; saling memanfaatkan & kerja sama; dan hayati bersama- sama.

5. *Support employee development*. Pengadilan mendukung pengembangan sumber daya manusia. Pengadilan berusaha untuk mengatasi tantangan tahun pertama kerja dengan cara yang memberdayakan mereka.

### 2.2.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut (Wibowo, 2012:433), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah: keadilan dan dukungan, nilai bersama (*shared value*), kepercayaan (*trust*), pemahaman organisasi (*organizational understanding*), karyawan: Partisipasi (partisipasi pegawai). View (Lestari, 2011: 65) menyatakan bahwa komitmen terhadap suatu perusahaan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu kepribadian dan instansi. Predisposisi pribadi berarti kemampuan instansi untuk memilih seseorang dengan keterlibatan, dan intervensi Pengadilan berarti sejauh mana Pengadilan dapat melakukan sesuatu untuk melibatkan pegawainya.

Sedangkan menurut (Alwi, 2018: 94), keterlibatan organisasi meliputi nilai-nilai kemanusiaan, komunikasi dua arah yang luas, kesatuan dan keakraban, visi dan misi organisasi, dan rekrutmen. Melihat beberapa pendapat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan organisasi, kita dapat menyimpulkan beberapa hal. Singkatnya, itu adalah nilai yang tercermin dalam budaya organisasi yang merupakan fondasi utama untuk membangun keterlibatan pegawai, yang menurut Pengadilan adalah aset terpenting. Lebih mengembangkan instansi. Organisasi Visi dan Misi Organisasi yang jelas mempromosikan pegawai yang bekerja untuk bekerja berdasarkan tujuan organisasi tempat anda bekerja. Komitmen organisasi juga



dipengaruhi oleh faktor pribadi, karakteristik peran, fitur struktural, dan pengalaman praktis.

### 2.2.8 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Wilson Bangun (2019: 312), ada tiga aspek keterlibatan organisasi ialah sebagai berikut :

#### 1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif ialah perasaan emosional tentang sebuah organisasi dan nilai-nilainya. Misalnya, seorang pegawai mungkin terlibat secara aktif dalam suatu instansi karena dia terlibat dalam pekerjaan itu. Indikatornya adalah:

- a. Memiliki kebanggaan menjadi bagian instansi
- b. Peduli terhadap kelangsungan instansi
- c. Keterkaitan secara emosional
- d. Membanggakan instansi kepada orang lain

#### 2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan adalah nilai ekonomi yang dirasakan dari tinggal di organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi. Misalnya, seorang pegawai mungkin berkomitmen pada pimpinannya karena dia percaya bahwa meninggalkan pimpinannya dengan gaji tinggi akan menghancurkan ekonomi keluarga. Indikatornya adalah:

- a. Adanya perasaan bersalah meninggalkan instansi
- b. Memiliki rasa tanggung jawab terhadap instansi

#### 3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif adalah kewajiban untuk tetap berada di organisasi karena alasan moral dan etika. Misalnya, seorang pegawai yang memimpin inisiatif baru mungkin tetap menjadi pimpinan karena mereka merasa bahwa mereka meninggalkan seseorang dalam situasi yang sulit ketika mereka pensiun. Indikatornya adalah :

- a. Berat meninggalkan instansi
- b. Berharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan di instansi
- c. Merasa nyaman dalam instansi
- d. Pertimbangan keluar dari instansi

## **2.3 ETOS KERJA**

### **2.3.1 Pengertian Etos Kerja**

Etos kerja berasal dari kata etos merupakan bahasa dari Yunani yaitu: ethos yang artinya ialah karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi ataupun tujuan moral seseorang serta cara pandang mereka dalam bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Etos juga merupakan aspek evaluasi dasar sebagai sikap terhadap diri dan direfleksikan dalam kehidupannya. (Khasanah, 2016: 8). Etos juga dipahami sebagai norma atau cara seseorang memandang suatu hal, menyikapi dan meyakini akan sesuatu.

Sedangkan kerja ialah kata yang umum digunakan dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas, kerja merupakan aktivitas seseorang yang mengandung tiga aspek: (1) motivasi yang melandasi, (2) niat, sengaja dan terencana, (3) punya tujuan. (Asy`arie, 2016: 83). Etos kerja yang harus dimiliki seorang pegawai adalah sesuatu yang mengekspresikan, melihat, dan mendorong keutuhan kepribadian dan perilaku

yang paling sesuai dengan pola hubungan orang ke orang dan meningkatkan antara diri sendiri dan satu orang. dan memberi arti. Dan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik (Tasmara, 2016: 64). Etos kerja dikaitkan dengan beberapa hal penting:

- 1) Arah masa depan, yaitu semua pekerjaan direncanakan lebih baik di masa depan daripada kemarin, baik dari segi waktu maupun kondisi.
- 2) Agar dapat bekerja secara efisien dan efektif, sangat penting untuk mengevaluasi waktu dengan disiplin waktu.
- 3) Tanggung jawab. Ini adalah asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dilakukan dengan hati-hati dan jujur.
- 4) Betapa bijaksananya pengeluaran untuk masa depan karena efisien dan sederhana, itu sesuatu yang lain tanpa pengeluaran yang murah hati.
- 5) Dengan persaingan yang sehat, yaitu dengan mendorong diri sendiri untuk tidak mudah putus asa dengan pekerjaan yang dilakukan dan meningkatkan kreativitas diri.

Darodjat (2015) Etika berasal dari bahasa Yunani ethos, yang berarti sikap, kepribadian, kepribadian (sifat dasar), kepribadian, kehendak, martabat, dan adat istiadat. Secara istilah, kata Ates memiliki tiga perbedaan yang berbeda.

1. Aturan umum atau cara hidup
2. Seperangkat aturan perilaku
3. Studi tentang cara hidup dan serangkaian aturan perilaku.



Etos adalah keyakinan yang membimbing individu, kelompok, atau institusi. Di dalam *The American Heritage Dictionary of English Language*, etos memiliki 2 makna dan arti yaitu sebagai berikut:

1. Sifat, kepribadian atau sikap khusus orang, budaya, atau kelompok yang membedakan mereka dari orang lain atau kelompok, nilai-nilai atau semangat yang mendasarinya, kebiasaan mereka.
2. Prinsip-prinsip utama atau pedoman seperti gerakan, karya seni, ekspresi, dll.

Etos kerja mengungkapkan sikap bahwa penting dalam menilai aktivitas kerja sebagai nilai individu (kelompok). Menurut (Darodjat, 2015: 77), etos kerja adalah seperangkat tindakan dan landasan positif yang meliputi motivasi, sifat utama, semangat inti, gagasan inti, kode etik, dan aturan moral untuk menggerakkannya. Kode etik, sikap, aspirasi, keyakinan, prinsip dan standar. Etos kerja dan produktivitasnya masih rendah, yang tercermin dari disiplin, etos kerja, dan produktivitasnya yang rendah. Tentu saja hal ini tidak mendukung upaya pembangunan ekonomi dan sumber daya manusia.

Etos kerja merupakan masalah yang kompleks dan melibatkan banyak aspek, baik ekonomi, sosial maupun budaya. Etos kerja seseorang dibentuk oleh motif-motif yang bersumber dari sikap dasarnya terhadap pekerjaan. Etos kerja yang dinamis selalu dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik eksternal maupun internal, tergantung pada kemanusiaan sebagai entitas sosial. Berdasarkan pemahaman yang berbeda ini, etos kerja dipertahankan oleh sekelompok orang yang, baik secara etimologis maupun praktis, menilai pekerjaan sebagai sesuatu yang positif untuk meningkatkan kualitas

hidup dan mempengaruhi perilaku mereka. Seperangkat sikap atau keyakinan dasar yang dibuat.

Keberhasilan dalam berbagai bidang kehidupan ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku etos kerja (Darodjat, 2015). Etos kerja memiliki tiga fungsi (Darodjat, 2015: 78). Dengan kata lain, daya dorong untuk bertindak adalah antusiasme terhadap aktivitas dan aktivitas penggerak. Etos kerja ini tidak hanya dimiliki oleh individu, tetapi juga dimiliki oleh kelompok bahkan masyarakat. Sikap tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek baik adat, pengaruh budaya, maupun nilai-nilai yang diyakininya.

Max Weber, seorang ekonom dan sosiolog Jerman, menyatakan bahwa nilai dalam hal ini adalah agama yang mempengaruhi cara pandang manusia terhadap etika bisnis. Hal ini disebabkan kepercayaan masyarakat Eropa Barat dan Amerika terhadap doktrin agama bahwa kemalasan dan pemborosan waktu adalah dosa berat. Ada juga konsep bahwa bekerja adalah panggilan untuk mendorong orang percaya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh untuk memuji Tuhan yang percaya. Dari etos kerja ini juga diketahui bahwa kata etika berkaitan erat dengan kebaikan dan kejahatan (moralitas). Oleh karena itu, etos kerja menyangkut semangat atau semangat yang tinggi untuk berusaha mencapai kualitas kerja yang sebaik-baiknya yang optimal dan lebih baik. Dengan kata lain, ada semacam semangat untuk menyelesaikan pekerjaan dan menghindari kerusakan, sehingga setiap pekerjaan bertujuan untuk mengurangi atau bahkan menghilangkan kesalahan dalam hasil pekerjaan.

### 2.3.2 Karakteristik Etos Kerja Tinggi dan Rendah

Menurut Darodjat (2015), ciri-ciri orang yang memiliki etos kerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki motivasi kerja, yaitu motivasi dari dalam dan luar diri individu
2. Memiliki arah masa depan
3. Moralitas adalah sikap serius dalam bekerja
4. Bekerja keras dan menghargai waktu
5. Disiplin dan tanggung jawab di tempat kerja
6. Pandai menyimpan dan hidup sederhana
7. Tekun dan ulet dalam bekerja di instansi tempat ia bekerja

Sebaliknya, individu atau kelompok dengan etos kerja rendah menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Pekerjaan dianggap sebagai stres
2. Pekerjaan yang hilang dan tidak dihargai
3. Pekerjaan dianggap sebagai penghalang untuk mendapatkan kebahagiaan
4. Pekerjaan dilakukan sebagai kerja paksa
5. Pekerjaan hidup hanya sebagai bentuk kehidupan sehari-hari

### 2.3.3 Fungsi Etos Kerja

Secara umum, itu adalah motor permanen untuk tindakan dan aktivitas individu. Fungsi etos kerja adalah sebagai berikut :

1. Fungsi etos kerja sebagai penggerak tindakan



Etos kerja yang baik mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan atau tindakannya dengan lebih baik. Jadi, ketika harus mengambil tindakan, munculnya daya tanggap memungkinkan pekerjaan diselesaikan dengan cepat.

2. Peran etos kerja sebagai motif kegiatan

Etos kerja yang baik menciptakan gairah untuk bekerja dan semangat untuk bekerja.

3. Etos kerja bertindak sebagai motif

Seperti mesin mobil, mesin menentukan besar kecilnya motivasi dan kecepatan tindakan.

#### **2.3.4 Etos Kerja Dalam Perspektif Islam**

Etos kerja Islami tidak hanya dimotivasi oleh sikap dasar, tetapi juga oleh kualitas hidup Islam, lingkungan yang lahir dari semangat tauhid dan diekspresikan dalam bentuk amal saleh. Oleh karena itu, etos kerja umat Islam adalah pandangan bahwa umat Islam percaya bahwa bekerja bukan hanya pujian terhadap diri mereka sendiri sebagai manusia, tetapi juga manifestasi dari amal saleh, dan oleh karena itu di hadapan Allah SWT memiliki nilai yang sangat luhur dalam beribadah.

Etos kerja Islami adalah tabiat atau kebiasaan kerja manusia berdasarkan keyakinan Islam, atau akidah berdasarkan Al-Qur'an dan hadits. Dari sudut pandang Al-Qur'an, etos kerja adalah semangat atau etos kerja yang selalu mengedepankan nilai-nilai yang terkandung dalam Al-Qur'an. Masing-masing bagian tidak hanya berkaitan dengan kegiatan sekuler, tetapi juga untuk ibadah dan sebagai sarana untuk

mendekati Allah SWT. Hal ini berdasarkan Firman Allah SWT dalam surat At-Taubah (9) : (105) yang berbunyi :

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِمَا أَمَرَ اللَّهُ بِكُمْ وَرَسُولِهِ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسُردُّوْا إِلَى  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Di sisi lain, dari sudut hadits, etos kerja dipandang sebagai “spirit” atau semangat yang mengubah sesuatu menjadi sesuatu yang lebih bermakna. Orang dengan etos kerja yang tinggi tidak mungkin membiarkan perilaku menyimpang dan dapat merugikan pekerjaannya. Hal ini dapat di lihat dalam Hadits Shohih muslim bahwasanya Rasulullah SAW, bersabda:

*“Barangsiapa di antara kalian melihat suatu kemungkaran maka hendaklah ia merubahnya dengan tangannya jika tidak bisa maka dengan lisannya, jika tidak bisa juga maka dengan hatinya, itulah lemah-lemahnya iman.”(HR. Muslim).*

Dari penjelasan di atas, dapat kita simpulkan bahwa perbedaan etos kerja islami berkaitan dengan hubungan antara nilai dan pencapaian tujuannya. Bagi umat Islam disebut etos kerja islami karena bekerja merupakan kewajiban yang hakiki dalam upaya mencapai ridho Allah, etos kerja islami adalah etos kerja yang

paripurna, dan lirahitaara adalah sikap yang dimaksudkan agar pekerjaan seseorang dapat melakukannya, sehingga dapat membawa tidak hanya materi, tetapi juga sedekah.

### 2.3.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Sinamo (2014:51), faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja secara umum dibagi menjadi dua kategori, yaitu sebagai berikut :

#### 1. Faktor Internal

Orang dengan etos kerja dapat dipengaruhi oleh motif yang berasal dari faktor internal atau internal. Etos kerja adalah pandangan dan sikap yang didasarkan pada nilai-nilai yang diyakini seseorang. Etos kerja ditentukan oleh kualitas pendidikan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki setiap individu untuk meningkatkan bakatnya.

#### 2. Faktor eksternal

Budaya yang telah lama mengakar di masyarakat dapat mempengaruhi etos kerja seseorang. Kebudayaan mencakup kedisiplinan dan sikap spritual yang diyakini masyarakat. Orang dengan sistem orientasi derajat tinggi memiliki etos kerja yang tinggi. Di sisi lain, orang dengan sistem sosial konservatif memiliki etos kerja yang rendah. Semangat kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan meningkatkan kinerja pribadi.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja seseorang, diantaranya :

#### 1. Agama



Pada dasarnya agama merupakan suatu nilai yang mempengaruhi dan menentukan gaya hidup pemeluknya. Cara berpikir, berperilaku, dan berperilaku seseorang dipengaruhi oleh ajaran agama yang dianutnya. Jika Anda ikhlas dalam menjalani kehidupan beragama, hal ini akan menggugah semangat Anda dalam menjalani aktivitas sehari-hari.

## 2. Budaya

Budaya Sikap spiritual, keteguhan, disiplin, dan semangat kerja masyarakat disebut juga dengan semangat budaya, dan secara administratif semangat budaya ini disebut juga dengan etos kerja. Kualitas tulang tenaga kerja ditentukan oleh sistem nilai budaya komunitas terkait. Orang-orang yang memiliki sistem nilai budaya canggih memiliki orang-orang dengan pekerja yang sangat, dan sebaliknya, dan ada orang dengan sistem nilai budaya yang sederhana.

## 3. Sosial politik

Jumlah masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidak adanya bangunan politik yang bekerja keras dan menikmati hasil upaya ini. Kementerian Kerja harus dimulai tentang pentingnya tanggung jawab untuk kehidupan masa depan.

## 4. Kondisi lingkungan dan geografis

Kondisi geografis dapat menimbulkan etos kerja. Lingkungan alam yang mendukung dapat mempengaruhi orang-orang yang tinggal di sana, berusaha untuk mengelola dan menikmati kepentingan mereka, dan melibatkan migran untuk mencari nafkah di lingkungan ini.

#### 5. Pendidikan

Etos kerja tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia memberi orang rasa etika yang rajin.

#### 6. Struktur ekonomi

Tingkat etos kerja seseorang dipengaruhi oleh ada tidaknya struktur ekonomi yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja kerasnya.

#### 7. Motivasi intrinsik individu

Pegawai dengan etos kerja yang tinggi adalah pegawai yang termotivasi. Etos kerja adalah pandangan dan sikap yang didasarkan pada nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan ini memotivasi kami untuk bekerja. Etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi diri sendiri. Itu tertanam di dalam dirinya sendiri, bukan dari luar. Ini sering disebut sebagai motivasi intrinsik.

### 2.3.6 Dimensi dan Indikator Etos Kerja

Beberapa indikator (Sinamo, 2014: 56) yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja adalah:

#### 1) Kerja keras

Pegawai melakukan yang terbaik untuk memanfaatkan waktu pegawai dan bekerja keras untuk mencapai tujuan pegawai, jadi kadang-kadang pegawai tidak tahu waktu, jarak, atau kesulitan. Bekerja dengan sepenuh hati, bertanggung jawab atas

semua pekerjaan yang dilakukan, mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan yang dicapai, dan bertanggung jawab atas segala resiko yang timbul dari pekerjaan tersebut.

## 2) Kerja Cerdas

*Smartwork* mencoba melakukan semua pekerjaan dengan sendirinya dengan kreativitas pegawai yang beragam, tergantung bidang pekerjaannya. Alhasil, karya yang dihasilkan jauh lebih menarik dan tidak monoton, karena improvisasi dari karya itu sendiri memiliki nilai sebuah karya yang cerdas. Penuh kreativitas dan inovasi yang terlihat berbeda dari yang diharapkan karena kecerdasan digunakan di tempat kerja untuk melakukan pekerjaan yang efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang lebih inovatif. Selain itu, kerja cerdas bekerja dengan kerja cerdas tanpa batas, sehingga pekerjaan yang dilakukan jauh lebih teratur dan rajin dan keunggulan untuk membuktikan bahwa ia lebih unggul dari pegawai lain.

## 3) Kerja Ikhlas

Kerja ikhlas adalah bekerja dengan keikhlasan dan rasa syukur, dan untuk memenuhi misi instansi dengan menyuruh pegawai bekerja dengan ikhlas dan rasa syukur. Pegawai harus menjalankan tugas dengan sekuat tenaga. Pekerjaannya secara sukarela tanpa paksaan dari atasan atau para pihak. Dengan cara ini, pegawai mencintai pekerjaannya, tidak merasa terbebani atau dipaksa, memiliki kerendahan hati yang utuh, bekerja keras tanpa memiliki ego sendiri, dan mencapai tujuan mereka sebagai sebuah tim.

Indikator etos kerja tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kerja adalah Aktualisasi: Aku bekerja keras penuh semangat.



Aku bekerja keras penuh semangat. Kerja adalah aktualisasi, suatu skap untuk mengembangkan potensi dan mengubah potensi menjadi relasi, suatu seni untuk mengaktualisasikan diri pada tanggung jawab . Maka pekerjaan seberat apapun akan terasa ringan.

2. Kerja adalah amanah: Bekerja penuh tanggung jawab.

Bekerja adalah sebuah amanah yang di titipkan Sang Pencipta dalam kehidupan kita. Amanah melahirkan sebuah tanggung jawab terhadap pekerjaan yang di percayakan kepada kita. Tanggung jawab ini menumbuhkan kehendak kuat dalam menjalankan tugas denga benar dan tidak hanya formalitas. Apapun pekerjaan kita, entah itu buruh kasar, karyawan swasta, pegawai negeri dan masih banyak lagi. Mempunyai amanah dan tanggung jawab yang berbeda.

3. Kerja adalah panggilan panggilan: Aku bekerja tuntas penuh integritas.

Kerja adalah panggilan suci yang berkaitan pada 3K. Kebenaran, kebaikan, dan keadilan. Apapun panggilan kita, entah itu sebagai guru, dokter, pengusaha, semua mempunyai tanggung jawab masingmasing. Seorang dokter mempunyai tanggung jawab terhadap pasiennya. Seorang perawat mempunyai tanggung jawab untuk merawat yang sakit. Dan begitu juga kita, ketahuilah apa yang menjadi panggilan kita maka kita akan *enjoy* melakukan pekerjaan kita.

4. Kerja adalah seni: Aku bekerja cerdas penuh kreativitas

Apapun pekerjaan kita, seorang peneliti pun, adalah seni. Bila kita merasa pekerjaan kita adalah seni dan tak selalu merasa itu adalah beban seperti

melakukan hobby. Pasti akan terasa sangat enjoy saat melakukannya. Seperti Edward V Appleton, seorang fisikawan peraih nobel, dia mengaku rahasia keberhasilannya meraih penghargaan sains paling bergensi adalah karena dia bisa menikmati pekerjaannya dan melakukannya dengan enjoy.

5. Kerja adalah kehormatan: Aku bekerja tekun penuh keunggulan.

Kehormatan merupakan satu struktur yang kuat dalam kehidupan manusia. Kehormatan sama halnya dengan harga diri. Jika kita meremehkan pekerjaan kita maka hilanglah sebuah kehormatan kita, seremeh dan serendah apapun pekerjaan kita itu adalah sebuah kehormatan besar.

6. Bekerja adalah berkah: Bekerja dengan itikad baik dengan rasa syukur.

Bekerja adalah anugerah yang datang dari Tuhan. Alih-alih menyimpan dendam, bersyukurlah kepada Sang Pencipta untuk kebaikannya, bukan untuk orang lain. Baik itu PNS, warga negara, buruh kasar, atau apapun pekerjaan kita, itu adalah berkah dari Tuhan. Kami menerima Angela tanpa syarat. Melalui pekerjaan Anda, Anda dapat menambah pengetahuan dan terhubung dengan orang lain. Maka syukurilah dia atas kebaikan yang telah dia berikan kepada kita semua.

7. Kerja adalah ibadah: Aku bekerja serius penuh kecintaan.

Apapun keyakinan dan agama kita, pekerjaan hukum adalah pemujaan. Hal ini yang membuat kita bekerja dengan ikhlas, bukan sekedar mencari uang dan jabatan semata.

8. Kerja adalah pelayanan: Aku bekerja paripurna penuh kerendahan hati.

Secara moral, kemuliaan sejati datang dari pelayanan. Orang yang melayani adalah orang mulia, begitu juga dengan pekerjaan kita dapat membantu orang lain itu adalah profesi mulia.

#### 2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang merupakan dasar dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Judul (Nama dan Tahun)	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu. (Salsabil Maulidia Luthfia, 2017)	1. Etos Kerja 2. Disiplin Kerja 3. Komitmen Organisasi 4. Kinerja	Deskriptif, Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diperoleh bahwa penelitian ini menunjukkan etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. (Nurjaya, 2020)	1. Etos Kerja 2. Disiplin Kerja 3. Kinerja	Asosiatif, Regresi Linear Berganda	Dari hasil analisis diperoleh variabel etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada



				Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor.
3	Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali. <b>(Yuliarti, 2016)</b>	1. Etos Kerja 2. Disiplin Kerja 3. Komitmen Organisasi 4. Kinerja	Deskriptif, Ordinal Least Square	Berdasarkan hasil analisis statistik diketahui bahwa etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali.
4	Pengaruh Kepemimpinan Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Pati. <b>(Prihastiwi, 2018)</b>	1. Kepemimpinan Organisasi 2. Komitmen Organisasi 3. Kinerja	Deskriptif, Regresi Linear Berganda	Dari hasil analisis yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian	1. Budaya Organisasi 2. Komitmen Organisasi 3. Kompensasi 4. Etos Kerja	Asosiatif, Regresi Linear Berganda	Dari hasil analisis yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya

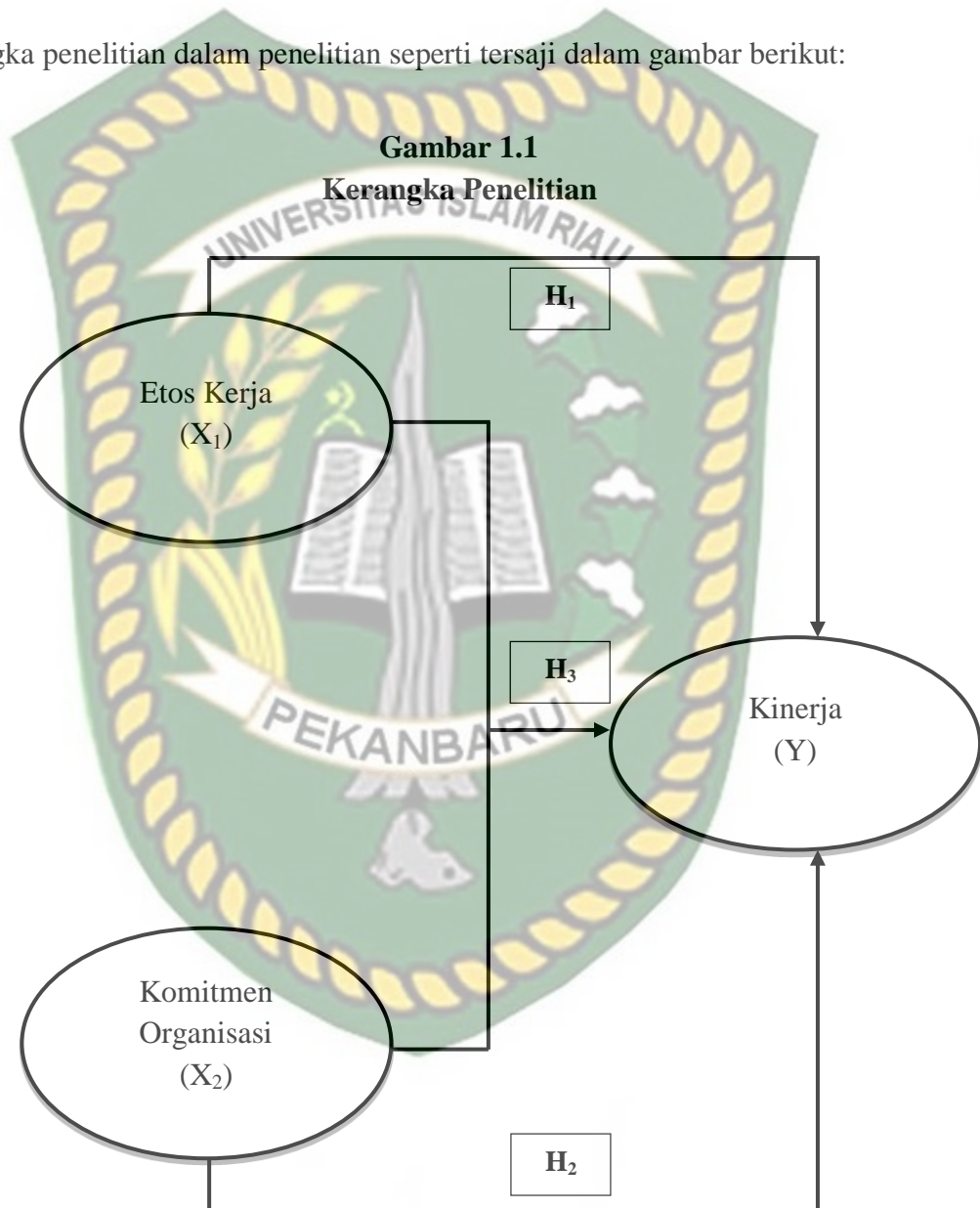
	Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (Maharani, 2019)	5.Kinerja	organisasi, komitmen organisasi, kompensasi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
--	--	-----------	---

Sumber : Data Sekunder Diolah, 2022



## 2.5 Kerangka Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji Pengaruh etos kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Dengan study pada Pengadilan Negeri Rengat. Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka penelitian dalam penelitian seperti tersaji dalam gambar berikut:



Sumber: Sedarmayanti, 2019



## 2.6 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori dan kerangka pemikiran dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat.
2. Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat.
3. Diduga Etos Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Rengat dengan objek penelitian adalah pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat yang beralamat di Jalan Raya Belilas Pematang Reba, Rengat Kabupaten Indragiri Hulu, Riau.

#### 3.2 Operasional Variabel

Berikut ini yang menjadi variabel penelitian adalah Etos Kerja ( $X_1$ ), Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) dan Kinerja (Y) adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Operasional Variabel**

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Etos Kerja ( $X_1$ ) totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada	1. Kerja Keras	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bekerja keras penuh semangat</li><li>• Bekerja benar penuh tanggung jawab</li><li>• Bekerja tuntas penuh integritas</li></ul>	Ordinal
		2. Kerja Cerdas	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bekerja cerdas penuh kreativitas</li><li>• Bekerja tekun penuh keunggulan</li></ul>	

	<p>sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak secara optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. (Tasmara, 2016: 64)</p>	<p>3. Kerja Ikhlas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bekerja tulus penuh rasa syukur</li> <li>• Bekerja serius penuh kecintaan</li> <li>• Bekerja paripurna kerendahan hati</li> </ul>	
2	<p><b>Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>)</b> Pegawai berminat buat merapatkan ikatan dengan orang-orang bertanggung jawab dalam organisasi, melindungi ikatan baik dalam pekerjaan maupun didalam instansinya walau ditawarkan dengan bermacam alternatif yang menarik. (Sari, 2020: 2)</p>	<p>1. Komitmen Afektif</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki kebanggaan menjadi bagian instansi</li> <li>• Peduli terhadap kelangsungan instansi</li> <li>• Keterkaitan secara emosional</li> <li>• Membanggakan instansi kepada orang lain</li> </ul>	Ordinal
		<p>2. Komitmen Berkelanjutan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adanya perasaan bersalah meninggalkan instansi</li> <li>• Memiliki rasa tanggung jawab terhadap instansi</li> </ul>	
		<p>3. Komitmen Normatif</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berat meninggalkan instansi</li> <li>• Berharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan di instansi</li> <li>• Merasa nyaman dalam instansi</li> </ul>	
3.	<p><b>Kinerja (Y)</b> hasil kerja</p>	<p>1. Kualitas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketelitian dalam menyelesaikan</li> </ul>	Ordinal



secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2019:67).		pekerjaan <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kerapian dalam bekerja</li> <li>• Bertanggungjawab dalam bekerja</li> <li>• Kejujuran dalam bekerja</li> </ul>
	2. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan</li> <li>• Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan</li> </ul>
	3. Waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</li> <li>• Masuk dan pulang kerja tepat waktu</li> <li>• Memanfaatkan waktu kerja dengan baik</li> </ul>

Sumber : Data Olahan, (2022)

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pengadilan Negeri Rengat yang berjumlah 34 orang.

#### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013:73) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi

harus betul-betul representatif. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di Pengadilan Negeri Rengat yang berjumlah 34 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan sampel.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah:

#### **3.4.1 Data primer**

Sumber data primer diperoleh dari pegawai Pengadilan Negeri Rengat yang berjumlah 34 orang sebagai sampel dari penelitian untuk memperoleh data primer dengan cara melakukan wawancara dan penyebaran kuesioner.

#### **3.4.2 Data sekunder**

Data sekunder yaitu data yang diperoleh penulis dari dokumen instansi Pengadilan Negeri Rengat berupa data jumlah pegawai, profil dan struktur pengadilan, penelitian terdahulu dan dokumen-dokumen pendukung lainnya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.5.1 Wawancara**

Yaitu penulis menggunakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab secara langsung dengan pegawai Pengadilan Negeri Rengat. Peneliti melakukan wawancara terhadap pegawai Pengadilan Negeri

Rengat untuk memperoleh data apabila data yang diperoleh dalam metode dokumentasi belum jelas.

### **3.5.2 Kuesioner**

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara, menyebarkan kuesioner (daftar pertanyaan) yang diajukan kepada responden ataupun pegawai. Adapun prosedur dalam metode pengumpulan data ini yaitu, membagikan kuesioner tersebut, lalu responden diminta untuk mengisi kuesioner pada lembar jawaban yang telah disediakan, kemudian lembar kuesioner dikumpulkan, diseleksi, diolah dan dianalisis. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup dan alternatif jawaban responden telah disediakan oleh peneliti.

### **3.5.3 Dokumentasi**

Yaitu pengumpulan data baik data primer maupun data sekunder sebagai dasar melakukan analisis dan pembahasan.

### **3.5.4 Studi Kepustakaan**

Merupakan pengumpulan data dengan cara mengumpulkan artikel-artikel, teori yang relevan, dan literatur lainnya yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

### **3.6 Teknik Analisis Data**

Dalam menganalisis data, terhadap data yang diperoleh penulis menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif dimaksud untuk menjelaskan secara terperinci mengenai variable penelitian yang diteliti berdasarkan data-data yang diperoleh dan menghubungkan dengan teori-teori yang



relevan dengan permasalahan yang kemudian dapat diambil suatu kesimpulan. Alasan menggunakan PLS-SEM pada penelitian ini adalah jumlah sampel pada penelitian ini tergolong sedikit yaitu 34 responden (Pertiwi & Sharif, 2019).

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis SEM dengan PLS merupakan suatu teknik alternatif pada analisis SEM dimana data yang dipergunakan tidak harus berdistribusi normal multivariat. Menurut Monecke & Leisch dalam Alfa, dkk (2017) SEM dengan PLS terdiri dari tiga komponen, yaitu: Untuk mengubah data hasil kuesioner menjadi data kuantitatif maka dilakukan penskoran menggunakan skala ordinal dari likert sebagai berikut:

- a. Jawaban Sangat Setuju/Sangat Baik = Skor 5
- b. Jawaban Setuju/Baik = Skor 4
- c. Jawaban Cukup Setuju/Cukup Baik = Skor 3
- d. Jawaban Tidak Setuju/Kurang Baik = Skor 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju/Tidak Baik = Skor 1

### 3.6.1 Uji Validitas Data

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Analisis faktor dilakukan dengan cara mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,30 ke atas, maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat. Jadi berdasarkan analisis faktor itu disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik dengan rumus product moment dengan bantuan program Smart PLS. Hasil analisis perhitungan validitas butir (hitung  $r$ ) dikonsultasikan dengan harga kritik  $r$  product momen, pada taraf signifikan 5%. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir tersebut dikatakan valid. Sebaliknya, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir tersebut dikatakan tidak valid.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Setelah instrumen penelitian tersebut dinyatakan valid, kemudian penulis melakukan uji reliabilitas terhadap instrumen-instrumen penelitian yang mencakup variabel-variabel yang diteliti dengan mengambil hasil jawaban dari responden yang dianggap valid. Tujuan uji reliabilitas adalah agar penelitian yang dilakukan konsisten dalam penelitian-penelitian serupa yang dilakukan. Penelitian uji reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program Smart PLS 3.0.

### 3.6.3 Uji (Uji-F)

Pengukuran f-Square atau effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (f-square) disebut juga efek perubahan . Artinya, perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria f-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang / moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya  $H_a$  diterima

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan sebaliknya  $H_a$  ditolak

### 3.6.4 Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linear antara dua variabel atau lebih antara variabel independen dan variabel dependen. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan atau pengaruh antara variabel maka dapat digunakan pedoman koefisien korelasi menurut Sugiono (2019) maka dapat dilihat sebagai berikut :

0.00 - 0.199 Sangat Rendah



0.20 - 0.399 Rendah

0.440 - 0.599 Sedang

0.60 - 0.799 Kuat

0.80 - 1.000 Sangat Kuat

### 3.6.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) adalah antara nol dan satu. Nilai  $r^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2016:97).

#### 3.6.3.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Models*)

Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan 2 pengujian, antara lain; (1) Validitas dan reliabilitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan (2) Validitas diskriminan (*discriminant validity*).

#### 3.6.3.2 Analisis Model Pengukuran (*Inner Models*)

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) R-square; (2) f-square; (3) *Mediation effects*: (a) *Direct effects*; (b) *Indirect effects*; dan (c) *Total effects*.

### 3.6.3.3 Uji Hipotesis

Penguji hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian.

### 3.6.3.4 Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengujian pengaruh langsung bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh  $X_1$  (Etos Kerja) pengaruh  $X_2$  (Komitmen Organisasi) terhadap Y (Kinerja Pegawai).

Kesimpulan :

1. Pengaruh langsung variable  $X_1$  terhadap Y mempunyai Koefisien jalur  $< 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak, berarti pengaruh variable  $X_1$  terhadap Y adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel  $X_2$  terhadap Y mempunyai koefisien  $< 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak, berarti pengaruh variabel  $X_2$  terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y mempunyai koefisien jalur (*Original sample/O*)  $< 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak, berarti pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y adalah signifikan.

### 3.6.3.5 Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)

Pengujian pengaruh tidak langsung bertujuan untuk mengetahui hipotesis yang berpengaruh antara suatu variabel dengan variabel lain secara tidak langsung.

Kesimpulan : Nilai pengaruh tidak langsung X terhadap Y lebih kecil dibandingkan

dengan nilai pengaruh langsung X terhadap Y.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM INSTANSI

#### 4.1 Sejarah singkat Pengadilan Negeri Rengat

Pada Tahun 1960-an dibangun gedung Pengadilan Negeri Rengat di Jalan Bupati Tulus – Rengat. Kemudian pada tahun 1992 dibangun gedung Pengadilan Negeri Rengat yang baru di Jalan Raya Belilas Pematang Reba. Pada Tanggal 31 Maret 2004 telah dilakukan pengalihan Organisasi Administrasi dan Finansial di lingkungan Peradilan Umum, Peradilan Tata Usaha Negara dan Peradilan Agama ke Mahkamah Agung. Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 21 Tahun 2004 Tanggal 23 Maret 2004. Jadi, Pengadilan Negeri Rengat yang sebelumnya dibawah Departemen Kehakiman dan Ham sekarang berada dibawah Mahkamah Agung.

Sejarah Kabupaten Indragiri Hulu telah dimulai sejak Kerajaan Indragiri, hingga berlanjut sebelum zaman penjajahan Belanda, sebelum kemerdekaan hingga pasca kemerdekaan Republik Indonesia. Secara umum, berikut ini beberapa penjelasan mengenai sejarah Kabupaten Indragiri Hulu. Ada beberapa periode pemerintahan yang dilalui semenjak dari awal terbentuknya kabupaten indragiri hulu:

#### **Periode sebelum tahun 1945**

Zaman sebelum penjajahan kolonial belanda

Zaman sebelum VOC Pemerintahan kolonial belanda datang dan memerintah di Indonesia daerah Indragiri Hulu dan Teluk Kuantan merupakan Kerajaan. Kerajaan Indragiri diperintah oleh Raja atau Sultan yang berkedudukan di Pekan Tua yang

terletak sekitar 75 Km sebelah timur kota Rengat. Raja pertamanya adalah Raja Kocik Mambang alias Raja Melayu 1 yang memerintah dari tahun 1298 sampai tahun 1337 dan raja terakhir yang memerintah adalah Tengku Muhammad dengan gelar Sultan Muhammad Syeh. Wilayah Kerajaan Indragiri pada waktu itu meliputi Kabupaten Indragiri Hilir dan Kabupaten Indragiri Hulu sekarang, kecuali Kecamatan Cerenti, Kuantan Hilir, Kuantan Tengah, Kuantan Mudik yang merupakan bagian dari Kerajaan Kuantan sedangkan Kuantan Singingi pada waktu itu termasuk wilayah I Kerajaan Siak.

### **Zaman Pemerintahan Kolonial Belanda**

Setelah VOC pada waktu itu daerah ini dikuasai oleh pemerintah Belanda dengan nama Afdeling Indragiri yang pernah diperintah oleh seorang Afdeling yang terdiri dari :

1. Order Afdeling/District Rengat
2. Order Afdeling/District Tembilahan
3. Order Afdeling/District Teluk Kuantan

Order Afdeling ini dipakai oleh seorang District Hoofd. Masing-masing District dibagi dalam 4 Order District Hoofd atau disebut AMIR dalam wilayah kerajaan Indragiri. Karena luasnya wilayah dan sulitnya komunikasi serta untuk memperlancar roda pemerintahahn daerah maka sultan mengangkar beberapa AMIR yang sekarang Camat yaitu :

1. Amir yang berkedudukan di Kelayang untuk Order District Pasir Penyu
2. Amir yang berkedudukan di Rengat untuk Order District Rengat
3. Amir yang berkedudukan di sungai salak untuk Order District Tempuling
4. Amir yang berkedudukan di Tembilahan
5. Amir yang berkedudukan di Kateman.

Khusus untuk daerah Rantau Kuantan dimana daerah ini tidak berada dibawah kekuasaan Sultan Indragiri. Daerah ini diperintah oleh seorang citroleor yang berkedudukan di Teluk Kuantan dan Kuantan merupakan daerah otonom sendiri yang disebut dengan Kuantan Districition, kerajaan yang hanya berkuasa memegang urusan adat, agama, pengadilan kecil dan urusan rakyat.

#### **Zaman Pemerintahan Jepang**

Dengan kemenangan Jepang dalam perang Asia Timur Raya dan didudukinya Indonesia dan beralih kekuasaan Jepang. Dengan Indragiri pada waktu itu berada dibawah fasis Jepang, Penguasaannya pada waktu itu disebut Bunshiho (bupati) dan dibantu oleh Gusaibu (Fatih) karena perpindahan Indragiri seakan-akan tidak ada lagi.

#### **Periode sesudah tahun 1945 Periode Tahun 1945-1965**

Dengan diproklamasikan kemerdekaan Indonesia tanggal 17 Agustus 1945 maka didaerah-daerah dibentuk pula lembaga Ketata Negaraan yang diberi wewenang untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan bersifat :



1. Penyerahan wewenang sepenuhnya baik yang menyangkut kebijaksanaan, perencanaan, pelaksanaan, maupun pembiayaan. Pelimpahan wewenang untuk melaksanakan urusan pemerintahan pusat kepada aparat daerah.
2. Mengikutsertakan Organisasi pemerintah daerah untuk melaksanakan urusan pemerintah Daerah membantu pelaksanaan urusan pemerintah pusat.

Berdasarkan undang-undang nomor 10 tahun 1948 dibentuk Kabupaten Indragiri yang termasuk didalam provinsi Sumatra Tengah dengan surat keputusan Gubernur Militer Sumatra Tengah pada tanggal 9 November 1948 nomor 10/GM/T.49, kemudian dengan undang-undang nomor 4 tahun 1952 dan undang-undang nomor 12 tahun 1956 dibentuk daerah Otonom dalam Provinsi Sumatra Tengah termasuk Kabupaten Indragiri. Kabupaten Indragiri pada waktu itu terdiri dari 4 Kewedanaan, 17 Kecamatan yaitu Kewedanaan Indragiri Hilir Selatan, Indragiri Hulu Utara, Indragiri Hulu dan Kewedanaan Kuantan Singingi.

Berdasarkan peraturan pemerintah nomor 50 tahun 1963 status kewedanaan dihapus bersama dengan penghapusan empat kewedanaan dalam Kabupaten Indragiri. Dengan undang-undang nomor 61 tahun 1958 Dibentuk Provinsi Riau dengan ibu kota Pekanbaru yang terdiri dari lima daerah tingkat II masing-masing : Kabupaten Kampar, Kabupaten Indragiri, Kabupaten Bengkalis, Kabupaten Kepulauan Riau dan Kotamadya Pekanbaru.

### Periode tahun 1965 sampai sekarang

Dengan dibentuknya Provinsi Riau dengan Undang-undang nomor 61 tahun 1958 maka timbullah didua kewedaan tersebut yaitu kewedaan Indragiri Hilir dan Indragiri Hulu. Dengan perjuangan yang disalurkan melalui Panitia Persiapan Pembentukan kabupaten Indragiri Hilir dan melalui Dewan Perwakilan Rakyat Gotong Royong Kabupaten Indragiri ternyata hasrat tersebut mendapat dukungan dari DPRD Riau dan DPRGR pusat.

Berdasarkan Undang-undang nomor 6 tahun 1965 maka terjadilah pemekaran Kabupaten Indragiri menjadi dua kabupaten yaitu :

- A. Kabupaten Indragiri Hilir dengan ibukotanya Tembilahan, terdiri dari delapan kecamatan, sekarang 11 kecamatan.
- B. Kabupaten Indragiri hulu dengan Ibukotanya Rengat, terdiri dari 9 Kecamatan yaitu :
  1. Kec. Rengat Ibukota Rengat
  2. Kec Pasir Penyu ibukota Air Molek
  3. Kec Seberida ibukota Pangkalan Kasai
  4. Kec. Peranap ibukota Peranap
  5. Kec. Kuantan Hilir ibukota Baserah
  6. Kec Kuantan tengah ibukota Taluk Kuantan.

7. Kec. Kuantan Mudik ibukota Lubuk Jambi.
8. Kec Singingi ibukota Muara Lembu.
9. Pada tahun 1996 terjadi penambahan kecamatan dengan adanya pemekaran Kecamatan Kuantan Tengah, Pasir Penyu, dan Rengat, Kecamatan Yang baru adalah : a. Kec. Benai ibukota Benai
10. Kec. Kelayang ibukota Simpang Kelayang
11. Kec. Rengat Barat ibukota Pematang Reba.

Pada tahun 1999 Kabupaten Indragiri Hulu dipecah lagi menjadi 2 kabupaten yaitu Kabupaten Kuansing yan berkedudukan di Taluk Kuantan dan Kabupaten Indragiri Hulu berkedudukan di Rengat. Pada tahun 2004 mengalami beberapa pemekaran wilayah Kecamatan sehingga menjadi 14 kecamatan :

1. Kec. Rengat ibukota Rengat
2. Kec. Rengat Barat, ibukota Pematang Reba
3. Kec. Seberida, ibukota Pangkalan Kasai
4. Kec. Batang Gangsal, ibukota Seberida
5. Kec. Batang Cenaku, ibukota Aur Cina
6. Kec. Pasir Penyu, ibukota Air Molek
7. Kec. Lirik, ibukota Lirik



8. Kec. Kelayang, ibukota Simpang Kelayang

9. Kec. Peranap ibukota Peranap

10. Kec. Batang Peranap, ibukota Pematang

11. Kec. Rakit Kulim, ibukota Petonggan

12. Kec. Sungai Lala, ibukota Kelawat

13. Kec. Lubuk Batu Jaya, ibukota Lubuk Batu Tinggi

14. Kec. Kuala Cenaku, ibukota Kuala Cenaku.

#### **4.2 Visi Misi Pengadilan Negeri Rengat**

##### **VISI**

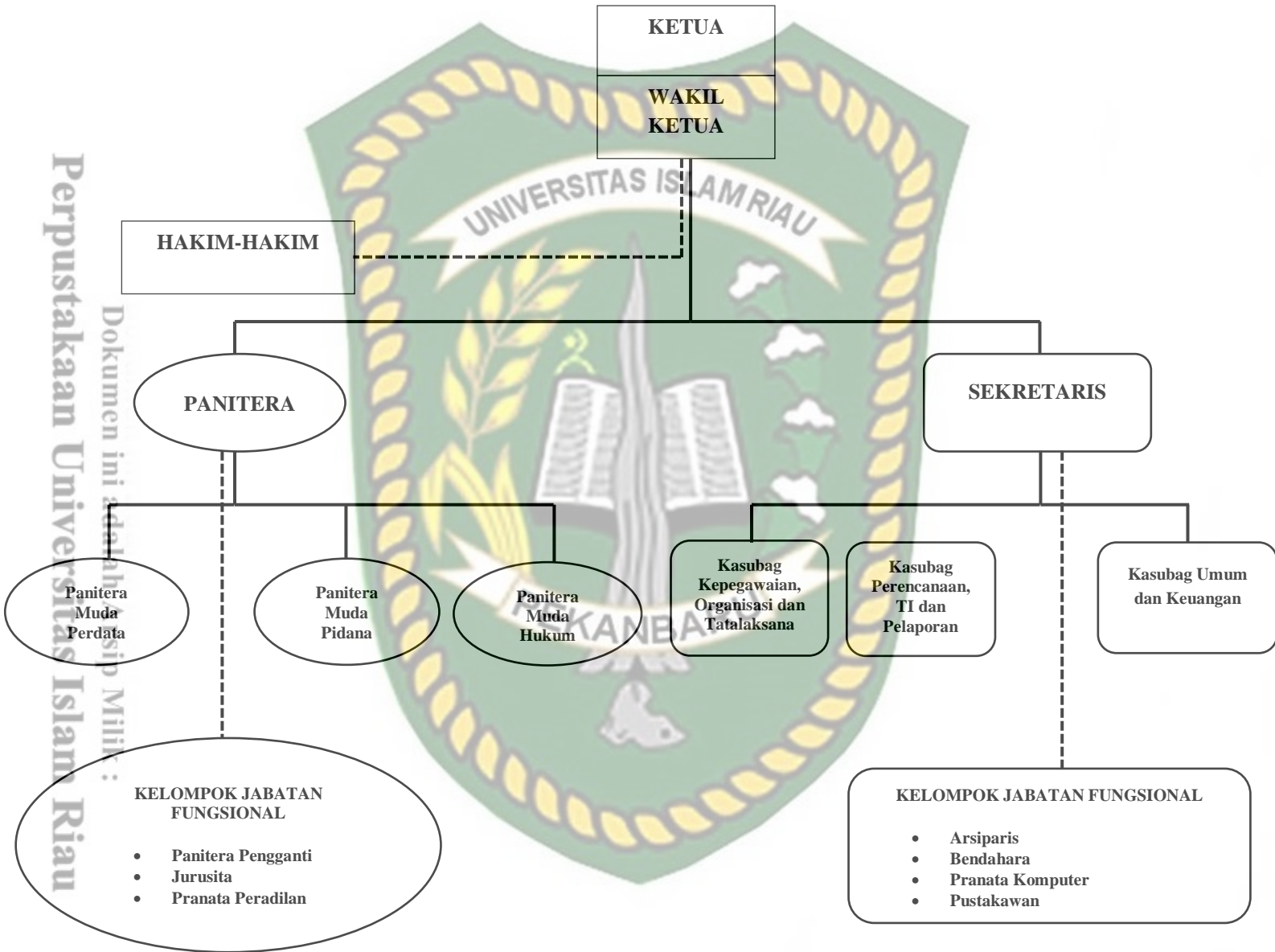
Terwujudnya Pengadilan Negeri Rengat Kelas II yang agung

##### **MISI**

1. Menjaga Kemandirian Pengadilan Negeri Rengat Kelas II
2. Memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan di Pengadilan Negeri Rengat Kelas II
3. Meningkatkan kualitas kepemimpinan di Pengadilan Negeri Rengat Kelas II
4. Meningkatkan kredibilitas dan transparansi di Pengadilan Negeri Rengat Kelas II

### 4.3 Struktur Pengadilan Negeri Rengat

Gambar 4.1  
Struktur Organisasi Pengadilan Negeri Rengat



Sumber: [www.pn-rengat.go.id](http://www.pn-rengat.go.id)

#### 4.4 Tugas Pokok dan Fungsi Pengadilan Negeri Rengat

Selanjutnya tugas pokok dan fungsi setiap jabatan dalam jabatan dalam Pengadilan Negeri Rengat adalah sebagai berikut:

##### **Ketua dan Wakil Ketua**

Ketua mengatur pembagian tugas para Hakim, pembagian berkas perkara dan surat-surat lain yang berhubungan dengan perkara yang diajukan kepada Majelis Hakim untuk diselesaikan. Mengadakan pengawasan dan pelaksanaan tugas dan tingkah laku Hakim, Panitera, Sekretaris, Pejabat Struktural dan Fungsional, serta perangkat administrasi peradilan di daerah hukumnya. Menjaga agar penyelenggaraan peradilan terselenggara dengan wajar dan seksama.

##### **Majelis Hakim**

Melaksanakan tugas kekuasaan kehakiman di daerah hukumnya.

##### **Panitera**

Panitera bertugas menyelenggarakan administrasi perkara, dan mengatur tugas Wakil Panitera, para Panitera Muda, Panitera Pengganti, serta seluruh pelaksana di bagian teknis Pengadilan Negeri Rengat.

1. Panitera bertugas membantu Hakim dengan mengikuti dan mencatat jalannya persidangan.
2. Panitera bertugas membantu Hakim dengan mengikuti dan mencatat jalannya persidangan.



3. Panitera bertugas membantu Hakim dengan mengikuti dan mencatat jalannya persidangan.
4. Panitera bertugas membantu Hakim dengan mengikuti dan mencatat jalannya persidangan.
5. Panitera bertugas membantu Hakim dengan mengikuti dan mencatat jalannya persidangan.

#### **Wakil Panitera**

1. Membantu Panitera di dalam membina dan mengawasi pelaksanaan tugas-tugas administrasi perkara.
2. Membantu Panitera di dalam membina dan mengawasi pelaksanaan tugas-tugas administrasi perkara.
3. Membantu Panitera di dalam membina dan mengawasi pelaksanaan tugas-tugas administrasi perkara.
4. Membantu Panitera di dalam membina dan mengawasi pelaksanaan tugas-tugas administrasi perkara.

#### **Sekretaris**

1. Membantu Ketua dalam melaksanakan tugas di bidang Administrasi Umum/Kesekretariatan.
2. Mengkoordinir tugas-tugas Kepala Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan.
3. Sekretaris sebagai pejabat pembuat komitmen/penanggung jawab kegiatan

4. Membuat dan menandatangani kontrak/SPK dan surat-surat lain yang berhubungan dengan pengadaan barang/jasa atau membuat perikatan dengan pihak penyedia barang/jasa yang mengakibatkan pengeluaran anggaran belanja.
5. Menyiapkan dokumen pendukung yang lengkap dan benar serta membuat dan menandatangani Surat Permintaan Pembayaran (SPP) yang dikirimkan ke Kuasa Pengguna Anggaran kemudian diteruskan kepada Sub Bagian Keuangan.
6. Membuat evaluasi dan laporan pelaksanaan kegiatan secara berkala.
7. Sekretaris bertugas menyelenggarakan administrasi umum, mengatur tugas Wakil Sekretaris, para Kepala Sub Bagian, serta seluruh pelaksana di bagian Kesekretariatan Pengadilan Negeri Rengat.
8. Sekretaris selaku Kuasa Pengguna Anggaran bertanggung jawab atas penggunaan anggaran.
9. Sekretaris selaku Kuasa Pengguna Barang bertanggung jawab atas keberadaan dan pemanfaatan barang milik negara (BMN).

#### **Panitera Muda Perdata**

1. Membantu Hakim dengan mengikuti dan mencatat jalannya persidangan.
2. Melaksanakan administrasi perkara, mempersiapkan persidangan perkara, menyimpan berkas perkara yang masih berjalan dan urusan lain yang berhubungan dengan masalah perkara perdata.
3. Memberi nomor register pada setiap perkara yang diterima di Kepaniteraan Perdata.
4. Menyerahkan salinan putusan kepada para pihak yang berperkara bila diminta.

5. Menyiapkan berkas perkara yang dimohonkan banding, kasasi atau peninjauan kembali.
6. Menyerahkan berkas perkara in aktif kepada Panitera Muda Hukum.

#### **Panitera Muda Pidana**

1. Membantu Hakim dengan mengikuti dan mencatat jalannya persidangan.
2. Melaksanakan administrasi perkara, mempersiapkan persidangan perkara, menyimpan berkas perkara yang masih berjalan dan urusan lain yang berhubungan dengan masalah perkara pidana.
3. Memberi nomor register pada setiap perkara yang diterima di Kepaniteraan Pidana.
4. Menyerahkan salinan putusan kepada Jaksa, Terdakwa atau kuasanya dan Lembaga Pemasyarakatan apabila Terdakwa ditahan.
5. Menyiapkan berkas perkara yang dimohonkan banding, kasasi atau peninjauan kembali.
6. Menyerahkan berkas perkara in aktif kepada Panitera Muda Hukum.

#### **Panitera Muda Hukum**

Membantu Hakim dengan mengikuti dan mencatat jalannya persidangan. Mengumpulkan, mengolah dan mengkaji data, menyajikan statistik perkara, menyusun laporan perkara, menyimpan arsip berkas perkara dan tugas lain yang diberikan berdasarkan peraturan yang berlaku.



### **Panitera Pengganti**

1. Membantu Hakim dengan mengikuti dan mencatat jalannya persidangan.
2. Membuat berita acara persidangan.
3. Membantu Hakim dalam Melaporkan kepada Panitera Muda bersangkutan berkenaan dengan penundaan hari sidang, perkara yang sudah putus berikut amar putusannya.
4. Membuat penetapan hari sidang.
5. Membuat penetapan terdakwa tetap ditahan, dikeluarkan dari tahanan atau dirubah jenis penahanannya.
6. Menyerahkan berkas perkara kepada Panitera Muda bersangkutan bila telah selesai diminutasikan.

### **Jurusita/Jurusita Pengganti**

1. Melaksanakan semua perintah yang diberikan oleh Ketua Pengadilan, Ketua Sidang dan Panitera.
2. Melaksanakan pemanggilan atas perintah Ketua Pengadilan atau atas perintah Hakim.
3. Menyampaikan pengumuman-pengumuman, teguran-teguran, protes-protes dan pemberitahuan Putusan Pengadilan menurut cara-cara berdasarkan ketentuan Undang-Undang.

4. Melakukan penyitaan atas perintah Ketua Pengadilan dan dengan teliti melihat lokasi batas-batas tanah yang disita beserta surat-surat yang sah apabila menyita tanah.
5. Membuat berita acara penyitaan yang salinan resminya diserahkan kepada pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain kepada BPN setempat bila terjadi penyitaan sebidang tanah.

#### **Sub Bagian Umum & Keuangan**

1. Pelaksanaan urusan surat menyurat, kearsipan dan pengadaan.
2. Pelaksanaan urusan perawatan dan pemeliharaan gedung.
3. Pelaksanaan urusan sarana dan prasarana.
4. Pelaksanaan urusan perlengkapan.
5. Pelaksanaan urusan keamanan, keprotokolan dan hubungan masyarakat.
6. Pelaksanaan pengelolaan anggaran, perbendaharaan, akuntansi dan verifikasi.
7. Pengelolaan barang milik negara.
8. Pelaporan keuangan.
9. Penyiapan bahan pelaksanaan pemantauan, serta pelaporan.

#### **Sub Bagian Kepegawaian Organisasi Tata Laksana**

1. Menata dan memelihara file/berkas kepegawaian pegawai.
2. Menyusun dan membuat Daftar Urut Kepangkatan, Daftar Urut Senioritas dan Bezetting.

3. Mengusulkan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, mutasi, tanda kehormatan dan pensiun.
4. Mengusulkan penerbitan askes, karpeg, karis/karsu dan taspen.
5. Mempersiapkan bahan dan mencatat seluruh hasil untuk rapat Baperjakat.
6. Menyiapkan penyelenggaraan penyempahan PNS dan penyempahan/pelantikan jabatan.
7. Membuat surat keputusan kenaikan gaji berkala dan surat pernyataan masih menduduki jabatan.
8. Mengusulkan formasi CPNS.

#### **Sub Bagian Perencanaan, Teknologi Informasi dan Pelaporan**

1. Penyiapan pelaksanaan urusan penyelenggaraan program dan anggaran : Melakukan entry data revisi anggaran melalui aplikasi Sakti, Membuat surat permohonan usul revisi anggaran, Mengupload usul revisi anggaran melalui aplikasi Satudja.
2. Pelaksanaan pengelolaan teknologi informasi dan statistik : Menyusun data rutin yang akan diunggah, Mengoreksi data rutin yang akan diunggah oleh Ketua atau Hakim Pengawas Bidang, Melakukan convert data ke bentuk elektronik yang dapat diunggah ke website, Mengoreksi hasil unggahan, Mempublish data, Memonitoring secara berkala ketersediaan akses jaringan internet, Melaporkan situasi, kondisi, permasalahan dan alternatif pemecahan masalah jaringan internet, Mengambil langkah-langkah pemecahan masalah, Sinkronisasi data SIPP ke MA-RI dilakukan 2 kali dalam 1 hari atau minimal kurang dari 24 jam, Sinkronisasi



data SIPP ke website Pengadilan Negeri Rengat dilakukan 2 kali dalam 1 hari atau minimal kurang dari 24 jam, Melakukan backup seluruh sistem, data dan informasi yang tersedia pada SIPP dan website secara berkala ke dalam media backup hardisk maupun media backup lainnya.

3. Penyiapan bahan pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan dokumentasi serta pelaporan: Mengentry data capaian kinerja melalui aplikasi Bappenas, Dokumentasi setiap kegiatan kantor, dan Backup semua data dokumentasi.

#### 4.5 Aktivitas Pengadilan Negeri Rengat

Ada 2 bentuk pelayanan yang ada di Pengadilan Negeri Rengat :

1. Pelayanan Pengadilan yang bersifat administrasi

Contohnya : Pendaftaran perkara baik pidana maupun perdata, pengambilan salinan atau petikan putusan pidana dan perdata, pemberian informasi tentang pengadilan (misalnya: jadwal sidang, informasi biaya perkara, persyaratan mengenai pendaftaran suatu perkara dan lain-lain, layanan pengaduan masyarakat tentang pengadilan dan lain-lain,

2. Layanan yang bersifat persidangan (*core business*)

Contohnya : Persidangan pidana dan persidangan perdata

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Karakteristik Responden

Sebagaimana yang sudah disebutkan pada bab sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak etos kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat. Untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti, dilakukan pengolahan terhadap data melalui perhitungan statistik Smart PLS 3.0. Sebelum penulis merincikan temuan-temuan terkait pada penelitian ini, ada baiknya melihat terlebih dahulu gambaran umum dan karakteristik responden. Selain itu, dapat digunakan untuk menambah informasi yang akan membantu memperjelas karakteristik responden dan menjelaskan latar belakang situasi responden. Data responden dapat dilihat dibawah ini:

##### 5.1.1 Responden Berdasarkan Usia

Umur ialah suatu hal yang menjadi sebuah tolak ukur seseorang dalam melakukan sebuah aktivitas kerja. Dikarenakan dengan semakin lanjut usia seseorang maka dapat terlihat seberapa efektif dan efisiennya dalam melakukan sebuah pekerjaan. Terutama terlihat pada faktor kesehatan, ketelitian, konsentrasi serta ketahanan fisik dalam bekerja dan faktor lainnya, Adapun tingkat usia pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat yang menjadi sampel dalam penelitian kali ini terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.1**

**Tingkat Usia Pegawai Pada Pengadilan Negeri Rengat**

<b>Klasifikasi Tingkat Umur</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
20-30 Tahun	11	32,35%
31-40 Tahun	12	35,29%
41-50 Tahun	6	17,65%
51-60 Tahun	5	14,70%
<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan, 2022*

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat umur responden dalam penelitian ini sebagian responden dengan rentang usia 20-30 tahun berjumlah 11 orang dengan persentase 32,35%. Responden dengan rentang usia 31-40 tahun berjumlah 12 orang dengan persentase 35,29%. Responden dengan rentang usia 41-50 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 17,65% dan Responden dengan rentang usia 51-60 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 14,70%. Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat didominasi dengan rentang usia 31-40 tahun.

**5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Salah satu yang harus dilihat dari karakteristik responden adalah jenis kelamin responden. Adapun jenis kelamin pada Pengadilan Negeri Rengat dari 34 kuesioner yang disebarakan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5.2**

**Jenis Kelamin Pegawai Pada Pengadilan Negeri Rengat**

<b>Klasifikasi Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Laki-Laki	17	50%
Perempuan	17	50%



<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>
---------------	-----------	-------------

Sumber : Hasil olahan data primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden sama banyak atau seimbang, jumlah laki-laki sebanyak 17 orang dengan presentase 50%. Sedangkan perempuan juga sama berjumlah 17 orang dengan presentase 50%. Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas jumlah pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat antara laki-laki dan perempuan jumlahnya sama yaitu 17 laki-laki dan 17 perempuan.

### 5.1.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Selain tingkat usia, dan jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir juga menjadi pengaruh besar dalam kinerja para pegawai. Adapun tingkat pendidikan pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat, dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 5.3**  
**Tingkat Pendidikan Pegawai Pada Pengadilan Negeri Rengat**

<b>Klasifikasi Tingkat Pendidikan</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA/SMK	7	20,58%
S1	24	70,58%
S2	3	8,82%
<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil olahan data primer 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat responden dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK berjumlah 7 orang dengan presentase 20,58%. Responden dengan latar belakang pendidikan S1 berjumlah 24 orang dengan presentase 70,58%. Responden dengan latar belakang pendidikan S2 berjumlah 3 orang dengan presentase 8,82%. Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas bahwa pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat didominasi dengan latar belakang pendidikan S1.

#### 5.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Selain tingkat usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan, masa kerja juga dapat berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Setiap pegawai tentunya memiliki masa kerja yang berbeda-beda, adapun masa kerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat dapat di lihat dari tabel berikut :

**Tabel 5.4**  
**Masa Kerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat**

Klasifikasi Masa kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
< 1 Tahun	3	8,82%
1-10 Tahun	15	44,12%
>10 tahun	16	47,05%
<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Hasil olahan data primer, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden dibawah 1 tahun masa kerja sebanyak 3 orang dengan presentase 8,82%. Sedangkan masa kerja 1-10 tahun sebanyak 15 orang dengan presentase 44,12% dan jumlah responden yang masa kerjanya diatas 10 tahun ialah 16 orang dengan persentase 47,05%. Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas jumlah pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat didominasi dengan masa kerja diatas 10 tahun.

## 5.2 Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Uji validitas ialah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur, jika nilai  $r$  hitung yang di hasilkan lebih besar dari nilai  $r$  tabel maka dinyatakan valid, dan dalam penelitian ini tingkat toleransi atau standar *error* yang digunakan peneliti sebesar 0,05 atau 5% dengan sampel sebanyak 35 orang. Nilai kritis korelasi product moment atau disebut  $r$  tabel adalah 0,334. Dengan demikian, jika suatu item pertanyaan memiliki nilai korelasi product moment terkolerasi lebih besar dari 0,334 maka item pertanyaan tersebut valid. Sedangkan untuk uji realibilitas terhadap kuesioner dilakukan dengan metode alpa-cronbach. Menurut metode ini, jika suatu kuesioner memiliki koefisien alpa-cronbach lebih dari 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliable.

### 5.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah salah satu uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur digunakan dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner atau angket penelitian dapat dikatakan valid jika item setiap pertanyaan mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dari model pengukuran dengan refleksi indikator bisa dilihat dari nilai *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Seandainya korelasi konstruk pengukuran nilainya lebih besar dari konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa konstruk laten memiliki ukuran pada blok mereka lebih baik dari ukuran pada blok lainnya (Ghozali, 2014).



Berikut ini Hasil uji validitas kuesioner etos kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat yang merupakan hasil *output* dari uji *discriminant validity* menggunakan Smart PLS 3.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.5**  
**Hasil Uji Validitas (*Discriminant Validity*)**

	<b>ETOS KERJA</b>	<b>KOMITMEN ORGANISASI</b>	<b>KINERJA</b>
X1.1	0.690	0.610	0.542
X1.2	0.777	0.388	0.661
X1.3	0.826	0.469	0.600
X1.4	0.819	0.490	0.714
X1.5	0.777	0.690	0.545
X1.6	0.672	0.582	0.307
X1.7	0.700	0.334	0.402
X1.8	0.605	0.383	0.449
X2.1	0.477	0.747	0.456
X2.2	0.488	0.817	0.445
X2.3	0.543	0.797	0.374
X2.4	0.555	0.770	0.448
X2.5	0.403	0.705	0.314
X2.6	0.557	0.699	0.447
X2.7	0.442	0.623	0.328
X2.8	0.233	0.472	0.347
X2.9	0.531	0.818	0.473
Y.1	0.474	0.369	0.715
Y.2	0.500	0.430	0.748
Y.3	0.576	0.375	0.877
Y.4	0.773	0.522	0.838
Y.5	0.623	0.401	0.851
Y.6	0.498	0.176	0.641
Y.7	0.571	0.387	0.805
Y.8	0.335	0.512	0.453
Y.9	0.376	0.569	0.474

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing masing variabel laten memiliki nilai yang lebih besar jika

dibandingkan dengan nilai indikator variabel laten lainnya. Sebagai contoh perbandingan nilai *loading factor* pada kinerja pegawai sebesar 0.877 yang lebih besar dari nilai *loading factor* konstruk lainnya, yaitu Komitmen Organisasi (0,818), dan Etos Kerja (0,826). Menurut hasil di atas dapat dilihat bahwa semua variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik. Maka dapat disimpulkan bahwa uji validitas *discriminant validity* sudah terpenuhi, dan dapat dinyatakan valid.

### 5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil waktu ke waktu. Untuk mengukur variabel jawaban responden dikatakan reliabel jika masing-masing jawaban pernyataan dijawab secara konsisten. *Smart PLS* memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi Smart PLS 3.0.

**Tabel 5.6**

**Hasil Uji Reliabilitas**  
*Construct Reliability and Validity*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
ETOS KERJA	0.879	0.897	0.904	0.543
KOMITMEN ORGANISASI	0.882	0.891	0.907	0.525
KINERJA	0.880	0.905	0.906	0.528

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2022

Dari tabel diatas nilai *Composite Reliability* melebihi 0,7 berarti telah memenuhi asumsi reliable. Uji validitas diterima menggunakan penilaian AVE yang lebih besar dari 0,5.

Kesimpulan pengujian *composite reability* sebagai berikut:

1. Variabel Etos Kerja ( $X_1$ ) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* etos kerja ( $X_1$ ) adalah  $0.904 > 0.6$
2. Variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) adalah  $0.907 > 0.6$
3. Variabel Kinerja pegawai (Y) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* Kinerja pegawai (Y) adalah  $0.906 > 0.6$

### 5.3 Analisis Deskriptif

#### 5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Etos Kerja

Etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang oleh sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya. Berikut adalah hasil rekapitulasi mengenai etos kerja berdasarkan dimensi dan indikator-indikator yang diteliti :

##### 1. Kerja Keras

Kerja keras ialah berusaha sekuat tenaga untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai dengan memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang-kadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi. Bekerja dengan sepenuh



hati dan bertanggungjawab atas segala pekerjaan yang telah dilakukan sehingga pekerjaan yang dilakukan mendapatkan hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan yang dicapai serta bertanggungjawab atas segala resiko dari pekerjaan tersebut. Pengadilan Negeri Rengat harus menerapkan kerja keras demi mewujudkan tujuan pengadilan yang bersih, bebas korupsi dan tidak menerima pungli.

**a) Bekerja keras penuh semangat**

Bekerja keras penuh semangat merupakan bekerja dengan totalitas serta bertanggungjawab atas pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya serta penuh semangat dalam melakukan pekerjaannya. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator bekerja keras penuh semangat yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5.7**  
**Tanggapan responden mengenai bekerja keras penuh semangat pada**  
**Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	22	64,71%
2	Setuju	12	35,29%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Olahan Data, 2022*

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai bekerja keras penuh semangat dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 22 orang dengan persentase 64,71%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 12 orang dengan persentase 35,29%. Hal ini menyatakan bahwa didalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas

pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat totalis bekerja keras penuh semangat demi mencapai tujuan Pengadilan Negeri Rengat.

#### b) Bekerja benar penuh tanggungjawab

Bekerja benar penuh tanggungjawab merupakan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat harus bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator bekerja benar penuh tanggungjawab yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.8

#### Tanggapan responden mengenai bekerja benar penuh tanggungjawab pada Pengadilan Negeri Rengat

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	28	82,35%
2	Setuju	5	14,71%
3	Cukup Setuju	1	2,94%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Olahan Data, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai bekerja benar penuh tanggungjawab dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 28 orang dengan persentase 82,35%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 5 orang dengan persentase 14,71%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya 1 orang dengan persentase 2,94%. Hal ini menyatakan bahwa didalam melaksanakan

pekerjaan, mayoritas pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat bekerja benar penuh tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan deskripsi pekerjaannya masing-masing.

### c) Bekerja tuntas penuh integritas

Bekerja tuntas penuh integritas merupakan integritas adalah bertindak secara konsisten antara apa yang dikatakan dengan tingkah lakunya sesuai nilai-nilai yang dianut (nilai-nilai dapat berasal dari nilai kode etik di tempat ia bekerja, nilai masyarakat atau nilai moral pribadi). Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator bekerja tuntas penuh integritas yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5.9**

#### **Tanggapan responden mengenai bekerja tuntas penuh integritas pada Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	24	70,59%
2	Setuju	9	26,47%
3	Cukup Setuju	1	2,94%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Olahan Data, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai bekerja tuntas penuh integritas dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 24 orang dengan persentase 70,59%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 9 orang dengan persentase 26,47%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya 1 orang dengan



persentase 2,94%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para pegawai Pengadilan Negeri Rengat dalam melakukan pekerjaannya para pegawai bekerja dengan tuntas penuh integritas karena pegawai Pada Pengadilan Negeri Rengat bekerja di kawasan zona integritas.

## 2. Kerja Cerdas

Kerja cerdas ialah berusaha melakukan segala pekerjaan sesuai dengan bidang pekerjaannya dengan berbagai kreativitas dari pegawai itu sendiri sehingga pekerjaan yang dihasilkan jauh lebih menarik dan tidak terkesan monoton, karena improvisasi dari pekerjaan itu sendiri memiliki nilai kerja cerdas yang penuh kreativitas serta inovasi yang terkesan beda dari yang lain karena kecerdasan dalam bekerja digunakan untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang efektif dan efisien untuk menghasilkan *output* yang lebih inovatif. Selain itu kerja cerdas juga harus tekun penuh dengan keunggulan supaya membuktikan bahwa pekerjaan yang dilakukan jauh lebih baik teratur serta memiliki keunggulan dari pegawai yang lain karena melaksanakan pekerjaan dengan kerja cerdas tanpa batas. Pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat dituntut bekerja dengan cerdas penuh kreativitas, dengan demikian pekerjaan yang dilakukan lebih efektif bahkan lebih inovatif.

### a) Bekerja cerdas penuh kreativitas

Bekerja cerdas penuh kreativitas ialah bekerja dengan kepintaran intelektual dengan berbagai kreativitas dari pegawai itu sendiri sehingga pekerjaan yang dihasilkan jauh lebih menarik, tidak kaku, serta tidak terkesan bosan ataupun monoton. Karena pekerjaan yang telah dilakukan sudah diimprovisasi dan lebih

inovatif. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator bekerja cerdas penuh kreativitas yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5.10**  
**Tanggapan responden mengenai bekerja cerdas penuh kreativitas pada**  
**Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	21	61,76%
2	Setuju	10	29,41%
3	Cukup Setuju	3	8,82%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: *Olahan Data, 2022*

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai bekerja cerdas penuh kreativitas dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 21 orang dengan persentase 61,76%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 10 orang dengan persentase 29,41%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya 3 orang dengan persentase 8,82%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para pegawai Pengadilan Negeri Rengat dalam melakukan pekerjaannya para pegawai bekerja dengan cerdas penuh kreativitas untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

**b) Bekerja tekun penuh keunggulan**

Bekerja tekun penuh keunggulan merupakan aktivitas ataupun kegiatan yang dilakukan di instansi terutama pada Pengadilan Negeri Rengat yang para pegawainya bekerja secara tekun dalam artian bekerja terus menerus secara *continue* serta memiliki keunggulan dalam bidang pekerjaannya karena konsistensi yang telah diberikan terhadap pekerjaan tersebut. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan

responden terkait indikator bekerja tekun penuh keunggulan yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.11**  
**Tanggapan responden mengenai bekerja tekun penuh keunggulan pada**  
**Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	19	55,88%
2	Setuju	14	41,17%
3	Cukup Setuju	1	2,94%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Olahan Data, 2022*

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai bekerja tekun penuh keunggulan dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 19 orang dengan persentase 55,88%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 14 orang dengan persentase 41,17%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya 1 orang dengan persentase 2,94%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para pegawai Pengadilan Negeri Rengat dalam melakukan pekerjaannya, para pegawai bekerja dengan tekun penuh keunggulan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

### 3. Kerja Ikhlas

Kerja ikhlas ialah bekerja dengan rasa tulus dan penuh rasa syukur dimana pegawai harus melaksanakan tugasnya dengan rasa syukur dan tulus untuk mencapai misi dari Pengadilan Negeri Rengat itu sendiri, karena ketika pegawai tulus dan



penuh rasa syukur dalam melaksanakan pekerjaannya maka dengan sukarela pegawai itu melaksanakan pekerjaannya tanpa ada paksaan dari atasan atau dari pihak manapun. Dengan begitu pegawai Pengadilan Negeri Rengat yang bekerja dengan serius penuh kecintaan atas pekerjaan yang ia jalani tanpa ada rasa yang membebani atau paksaan hati, serta bekerja dengan paripurna kerendahan hati tanpa ada rasa ego dalam diri dan bekerjasama dalam tim untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

**a) Bekerja tulus penuh rasa syukur**

Bekerja tulus penuh rasa syukur merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat dengan sukarela tanpa adanya paksaan sehingga pekerjaan yang dilakukan berjalan tanpa hambatan serta menikmati pekerjaan itu sendiri dan bersyukur terhadap pekerjaan yang diberikan. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator bekerja tulus penuh rasa syukur yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.12**  
**Tanggapan responden mengenai bekerja tulus penuh rasa syukur pada**  
**Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	25	73,52%
2	Setuju	7	20,59%
3	Cukup Setuju	2	5,89%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: *Olahan Data, 2022*

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai bekerja tulus penuh rasa syukur dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 25 orang dengan persentase 73,52%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 7 orang dengan persentase 20,59%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya 2 orang dengan persentase 5,89%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para pegawai Pengadilan Negeri Rengat dalam melakukan pekerjaannya para pegawai bekerja dengan tulus penuh rasa syukur.

**b) Bekerja serius penuh kecintaan**

Bekerja serius penuh kecintaan merupakan kegiatan yang dilakukan pegawai dengan fokus dan serius karena mencintai serta menikmati pekerjaan yang diberikan demi kelancaran tujuan dari Pengadilan Negeri Rengat itu sendiri. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator bekerja serius penuh kecintaan yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.13**

**Tanggapan responden mengenai bekerja serius penuh kecintaan pada Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	24	70,59%
2	Setuju	9	26,47%
3	Cukup Setuju	1	2,94%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Olah Data, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai bekerja serius penuh kecintaan dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 24 orang dengan persentase 70,59%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 9 orang dengan persentase 26,47%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya 1 orang dengan persentase 2,94%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para pegawai Pengadilan Negeri Rengat dalam melakukan pekerjaannya para pegawai bekerja dengan serius penuh kecintaan.

**c) Bekerja paripurna kerendahan hati**

Bekerja paripurna kerendahan hati ialah pekerjaan yang dilakukan pegawai secara keseluruhan dengan kerendahan hati yang dimiliki untuk mencapai proses tujuan yang telah ditetapkan pimpinan pada Pengadilan Negeri Rengat. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator bekerja paripurna kerendahan hati yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.14**

**Tanggapan responden mengenai bekerja paripurna kerendahahn hati pada Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	22	64,70%
2	Setuju	11	32,36%
3	Cukup Setuju	1	2,94%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: *Olahan Data, 2022*



Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai bekerja paripurna kerendahan hati dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 22 orang dengan persentase 64,70%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 11 orang dengan persentase 32,36%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya 1 orang dengan persentase 2,94%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para pegawai Pengadilan Negeri Rengat dalam melakukan pekerjaannya para pegawai bekerja paripurna kerendahan hati.



**Tabel 5.15**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Etos Kerja ( $X_1$ ) Pada Pengadilan Negeri Rengat**

Variabel Etos Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
<b>Dimensi Kerja Keras</b>						
<b>X1.1</b>	<b>22</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>158</b>
<b>Bobot Nilai</b>	<b>110</b>	<b>48</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>X1.2</b>	<b>28</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>163</b>
<b>Bobot Nilai</b>	<b>140</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>X1.3</b>	<b>24</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>159</b>
<b>Bobot Nilai</b>	<b>120</b>	<b>36</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Dimensi Kerja Cerdas</b>						
<b>X1.4</b>	<b>21</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>154</b>
<b>Bobot Nilai</b>	<b>105</b>	<b>40</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>X1.5</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>154</b>
<b>Bobot Nilai</b>	<b>95</b>	<b>56</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Dimensi Kerja Ikhlas</b>						
<b>X1.6</b>	<b>25</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>159</b>
<b>Bobot Nilai</b>	<b>125</b>	<b>28</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>X1.7</b>	<b>24</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>159</b>
<b>Bobot Nilai</b>	<b>120</b>	<b>36</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>X1.8</b>	<b>22</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>157</b>
<b>Bobot Nilai</b>	<b>110</b>	<b>44</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Total Skor</b>						<b>1263</b>
<b>Skor Tertinggi</b>						<b>163</b>
<b>Skor Terendah</b>						<b>154</b>
<b>Kriteria Penilaian</b>						<b>Baik</b>

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi terletak pada dimensi kerja keras dengan indikator pegawai harus bekerja benar penuh tanggungjawab dalam pekerjaan dengan skor sebanyak 163. Dan yang paling rendah terletak pada dimensi

kerja cerdas dengan indikator para pegawai harus bekerja cerdas penuh kreativitas setiap pekerjaannya dan setiap pegawai harus bekerja tekun penuh keunggulan disetiap pekerjaannya dengan skor 142.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dari total keseluruhan jawaban responden di variabel etos kerja bahwa kurangnya pegawai yang bekerja cerdas penuh kreativitas dan tekun penuh keunggulan harus ditingkatkan lagi untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik lagi.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat dari penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal :  $\sum \text{items} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

:  $8 \times 5 \times 34 = 1360$

Skor Minimal :  $\sum \text{items} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

:  $8 \times 1 \times 34 = 272$

Rata-Rata :  $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

:  $\frac{1360 - 272}{5}$

5

: 217,6



Untuk mengetahui tingkat kategori variabel etos kerja pada Pengadilan Negeri Rengat dapat ditentukan sebagai berikut :

Sangat baik = 1360 - 1088

Baik = 1088 - 816

Netral = 816 - 544

Tidak Baik = 544 - 272

Sangat Tidak Baik = 272 - 0

Berdasarkan pada tabel tersebut hasil skor total untuk variabel etos kerja kerja pada Pengadilan Negeri Rengat adalah sebesar 1.263 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa etos kerja yang diterapkan pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat sudah baik dan efektif dalam melakukan pekerjaan

### **5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan nilai organisasi seperti buat diri sendiri atau pegawai itu sendiri. pegawai bersedia guna meningkatkan usaha dan pengorbanan demi buat kebaikan organisasi. Permasalahan organisasi pula merupakan permasalahan yang butuh difikirkan oleh pegawai, oleh sebab itu pegawai akan merasakan ikatan yang kuat antara dirinya dengan instansi. Pegawai akan menampilkan kesetiaan terhadap instansinya, merasa terancam apabila instansinya itu

menerima kecaman, dilanda kasus dan sebagainya. Berikut adalah hasil rekapitulasi mengenai komitmen organisasi berdasarkan indikator-indikator yang diteliti :

### 1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Sebagai contoh, seorang pegawai mungkin memiliki komitmen aktif untuk instansinya karena keterlibatannya dengan pekerjaan tersebut. Berikut adalah hasil rekapitulasi mengenai komitmen afektif berdasarkan indikator-indikator yang diteliti :

#### a) Memiliki kebanggaan menjadi bagian instansi

Memiliki kebanggaan menjadi bagian instansi merupakan perasaan bangga atas pekerjaan yang didapatkan pada Pengadilan Negeri Rengat yang dimana Pengadilan Negeri Rengat merupakan instansi dibawah naungan Mahkamah Agung Republik Indonesia karena pegawai merasa bangga bekerja di Pengadilan yang merupakan dibawah naungan lembaga tinggi negara tersebut. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator memiliki kebanggaan menjadi bagian instansi yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.16**

**Tanggapan responden mengenai memiliki kebanggaan menjadi bagian instansi pada Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	19	55,88%
2	Setuju	15	44,12%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-

	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>
--	---------------	-----------	-------------

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai memiliki kebanggaan menjadi bagian instansi dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 19 orang dengan persentase 55,88%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 15 orang dengan persentase 44,12%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para pegawai Pengadilan Negeri Rengat memiliki kebanggaan menjadi bagian instansi pada Pengadilan Negeri Rengat.

#### **b) Peduli terhadap kelangsungan instansi**

Peduli terhadap kelangsungan instansi merupakan sikap rasa peduli terhadap keberlangsungan instansi baik dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang, hal ini ditunjukkan dengan komitmen pegawai untuk merubah instansi ke arah yang lebih baik lagi dari sebelumnya. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator memiliki peduli terhadap kelangsungan instansi yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.17**

#### **Tanggapan responden mengenai peduli terhadap kelangsungan instansi pada Pengadilan Negeri Rengat**

<b>No</b>	<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
1	Sangat Setuju	23	67,65%
2	Setuju	11	32,35%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data olahan, 2022



Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai peduli terhadap kelangsungan instansi pada Pengadilan Negeri Rengat dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 23 orang dengan persentase 67,65%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 11 orang dengan persentase 32,35%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para pegawai Pengadilan Negeri Rengat peduli terhadap kelangsungan instansi pada Pengadilan Negeri Rengat.

**c) Keterkaitan secara emosional**

Keterkaitan secara emosional merupakan kondisi emosional pegawai terhadap komitmen afektif demi keberlangsungan instansi yang membawa perubahan dalam mewujudkan keadilan yang transparansi dan akuntabel pada Pengadilan Negeri Rengat. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator memiliki peduli terhadap kelangsungan instansi yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.18**  
**Tanggapan responden mengenai keterkaitan secara emosional pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	15	44,12%
2	Setuju	18	52,94%
3	Cukup Setuju	1	2,94%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data olahan, 2022*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai keterkaitan secara emosional pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat dari 34 orang responden pegawai

yang menyatakan sangat setuju ada 15 orang dengan persentase 44,12%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 18 orang dengan persentase 52,94%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya ada 1 orang dengan persentase 2,94%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para pegawai Pengadilan Negeri Rengat memiliki keterkaitan secara emosional pada Pengadilan Negeri Rengat.

**d) Membanggakan instansi kepada orang lain**

Membanggakan instansi kepada orang lain merupakan sikap pegawai yang menunjukkan kebanggaan kepada orang lain karena bekerja di Pengadilan Negeri Rengat dimana Pengadilan Negeri Rengat langsung dibawah naungan Mahkamah Agung Republik Indonesia. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator membanggakan instansi kepada orang lain yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.19**  
**Tanggapan responden terkait membanggakan instansi kepada orang lain pada Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	14	41,18%
2	Setuju	14	41,18%
3	Cukup Setuju	5	14,70%
4	Tidak Setuju	1	2,94%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Olahan data, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait membanggakan instansi kepada orang lain pada Pengadilan Negeri Rengat dari 34 orang responden pegawai

yang menyatakan sangat setuju ada 14 orang dengan persentase 41,18%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 14 orang dengan persentase 41,18%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 5 orang dengan persentase 14,70%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 2,94%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Pengadilan Negeri Rengat mendominasi menyatakan sangat setuju dan setuju kemudian ada sebagian kecil pegawai yang cukup setuju dan tidak setuju terkait membanggakan instansi kepada orang lain.

## **2. Komitmen Berkelanjutan**

Komitmen berkelanjutan ialah komitmen yang secara *continue* (jangka panjang) yang terus menerus berkomitmen terhadap keberlangsungan instansi serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Ketua Pengadilan Negeri Rengat. Berikut adalah hasil rekapitulasi mengenai komitmen berkelanjutan berdasarkan indikator-indikator yang diteliti :

### **a) Adanya perasaan bersalah meninggalkan instansi**

Adanya perasaan meninggalkan instansi merupakan perasaan bersalah jika pegawai meninggalkan atau keluar dari instansi, perasaan ini akan terus membuat pegawai merasa dirinya bersalah karena mengambil keputusan yang salah karena meninggalkan instansi tersebut. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator adanya perasaan bersalah meninggalkan instansi yang disajikan pada tabel sebagai berikut :



Tabel 5.20

**Tanggapan responden mengenai adanya perasaan bersalah jika meninggalkan instansi pada Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	14	41,18%
2	Setuju	14	41,18%
3	Cukup Setuju	3	8,82%
4	Tidak Setuju	3	8,82%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai adanya perasaan bersalah jika meninggalkan instansi pada Pengadilan Negeri Rengat dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 14 orang dengan persentase 41,18%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 14 orang dengan persentase 41,18%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 3 orang dengan persentase 8,82%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju ada 3 orang dengan persentase 8,82%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Pengadilan Negeri Rengat mendominasi menyatakan sangat setuju dan setuju kemudian ada sebagian kecil pegawai yang cukup setuju dan tidak setuju mengenai adanya perasaan bersalah jika meninggalkan Pengadilan Negeri Rengat.

**b) Memiliki rasa tanggung jawab terhadap instansi**

Memiliki rasa tanggungjawab terhadap instansi merupakan rasa sikap tanggungjawab atas pekerjaan yang diamanahkan demi berjalannya proses hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan di Pengadilan Negeri Rengat. Berikut

adalah hasil rekapitulasi terkait memiliki rasa tanggungjawab terhadap instansi yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.21**  
**Tanggapan responden terkait memiliki rasa tanggungjawab terhadap instansi pada Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	21	61,76%
2	Setuju	13	38,24%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait memiliki rasa tanggungjawab terhadap instansi pada Pengadilan Negeri Rengat dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 21 orang dengan persentase 61,76%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 13 orang dengan persentase 38,24%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Pengadilan Negeri Rengat mendominasi menyatakan sangat setuju dan setuju terkait memiliki rasa tanggungjawab terhadap Pengadilan Negeri Rengat.

### 3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif ialah kewajiban untuk bertahan dalam instansi untuk alasan moral dan etis (Robbins, 2008). Pegawai dengan komitmen normatif akan mempunyai kewajiban untuk memberikan balasan atas apa yang pernah diterimanya dari instansi. Berikut adalah hasil rekapitulasi mengenai komitmen normatif berdasarkan indikator-indikator yang diteliti :

### a) Berat meninggalkan instansi

Berat meninggalkan instansi merupakan perasaan yang berat untuk meninggalkan instansi karena masih ada ikatan yang kuat terhadap instansi serta lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dalam melaksanakan pekerjaan pada Pengadilan Negeri Rengat. Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait berat meninggalkan instansi yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.22**

#### **Tanggapan responden mengenai berat meninggalkan instansi pada Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	12	35,29%
2	Setuju	12	35,29%
3	Cukup Setuju	9	26,48%
4	Tidak Setuju	1	2,94%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait berat meninggalkan instansi pada Pengadilan Negeri Rengat dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 12 orang dengan persentase 35,29%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 12 orang dengan persentase 35,29%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 9 orang dengan persentase 26,48%. Dan pegawai yang tidak setuju hanya ada 1 orang dengan persentase 2,94%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Pengadilan Negeri Rengat sama banyaknya menyatakan sangat setuju dan setuju dan pegawai yang menyatakan cukup setuju tergolong banyak yaitu 9 orang dan tidak setuju hanya ada 1 orang terkait berat meninggalkan Pengadilan Negeri Rengat.





Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

**b) Berharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan di instansi**

Berharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan di instansi merupakan adanya harapan pegawai mendapatkan kompensasi financial ataupun kompensasi non financial yang dapat membuat pegawai bertahan pada Pengadilan Negeri Rengat. Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait berharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan di Pengadilan Negeri Rengat yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.23**

**Tanggapan responden terkait berharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan di instansi**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	8	23,53%
2	Setuju	8	23,53%
3	Cukup Setuju	8	23,53%
4	Tidak Setuju	7	20,58%
5	Sangat Tidak Setuju	3	8,83%
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait berharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan di Pengadilan Negeri Rengat dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 8 orang dengan persentase 23,53%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 8 orang dengan persentase 23,53%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 8 orang dengan persentase 23,53%. Dan pegawai yang tidak setuju hanya ada 3 orang dengan persentase 8,83%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Pengadilan Negeri Rengat sama banyaknya menyatakan sangat setuju dan setuju dan pegawai yang menyatakan cukup setuju juga 8 orang dan tidak

setuju hanya ada 3 orang terkait berharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan di Pengadilan Negeri Rengat.

### c) Merasa nyaman dalam instansi

Merasa nyaman dalam instansi merupakan kondisi dimana pegawai merasa nyaman dalam bekerja di Pengadilan Negeri Rengat. Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait merasa nyaman di Pengadilan Negeri Rengat yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.24**  
**Tanggapan responden terkait merasa nyaman dalam instansi pada Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	19	55,88%
2	Setuju	12	35,29%
3	Cukup Setuju	2	5,88%
4	Tidak Setuju	1	2,94%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait merasa nyaman di Pengadilan Negeri Rengat dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 19 orang dengan persentase 55,88%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 12 orang dengan persentase 35,29%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang dengan persentase 5,88%. Dan pegawai yang tidak setuju hanya ada 1 orang dengan persentase 2,94%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Pengadilan Negeri Rengat lebih mendominasi sangat setuju terkait merasa nyaman pada Pengadilan



Negeri Rengat, dan pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya minoritas ada 2 orang dan tidak setuju hanya ada 1 orang terkait merasa nyaman di Pengadilan Negeri Rengat.

**d) Mempertimbangkan keluar dari instansi**

Mempertimbangkan keluar dari instansi ialah adanya pilihan yang dipertimbangkan apakah bertahan atau keluar dari instansi pada Pengadilan Negeri Rengat. Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait mempertimbangkan keluar dari instansi yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.25**

**Tanggapan responden terkait mempertimbangkan keluar dari instansi pada Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	19	55,8%
2	Setuju	12	35,29%
3	Cukup Setuju	2	5,88%
4	Tidak Setuju	1	2,94%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait merasa nyaman di Pengadilan Negeri Rengat dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 19 orang dengan persentase 55,88%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 12 orang dengan persentase 35,29%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang dengan persentase 5,88%. Dan pegawai yang tidak setuju hanya ada 1 orang dengan persentase 2,94%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Pengadilan Negeri Rengat lebih mendominasi sangat setuju terkait mempertimbangkan keluar dari

instansi pada Pengadilan Negeri Rengat, dan pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya minoritas ada 2 orang dan tidak setuju hanya ada 1 orang terkait mempertimbangkan keluar dari instansi di Pengadilan Negeri Rengat.

**Tabel 5.26**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) Pada Pengadilan Negeri Rengat**

Variabel Komitmen Organisasi	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
<b>Dimensi Komitmen Afektif</b>						
X2.1	19	15	0	0	0	155
Bobot Nilai	95	60	0	0	0	
X2.2	23	11	0	0	0	159
Bobot Nilai	115	44	0	0	0	
X2.3	15	18	1	0	0	150
Bobot Nilai	75	72	3	0	0	
X2.4	14	14	5	1	0	143
Bobot Nilai	70	56	15	2	0	
<b>Dimensi Komitmen Berkelanjutan</b>						
X2.5	14	14	3	3	0	141
Bobot Nilai	70	56	9	6	0	
X2.6	21	13	0	0	0	157
Bobot Nilai	105	52	0	0	0	
<b>Dimensi Komitmen Normatif</b>						
X2.7	12	12	9	1	0	137
Bobot Nilai	60	48	27	2	0	
X2.8	8	8	8	7	3	113
Bobot Nilai	40	32	24	14	3	
X2.9	19	12	2	1	0	151
Bobot Nilai	95	48	6	2	0	
X2.10	19	12	2	1	0	151
Bobot Nilai	95	48	6	2	0	
<b>Total Skor</b>						<b>1457</b>

<b>Skor Tertinggi</b>	<b>159</b>
<b>Skor Terendah</b>	<b>113</b>
<b>Kriteria Penilaian</b>	<b>Baik</b>

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi terletak pada dimensi komitmen afektif dengan indikator pegawai sangat peduli dengan kelangsungan instansi dengan skor sebanyak 159. Dan yang paling rendah terletak pada dimensi komitmen normatif dengan indikator pegawai berharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan di instansi dengan skor sebanyak 113.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dari total keseluruhan jawaban responden di variabel komitmen organisasi bahwa pegawai tidak mengharapkan keuntungan apabila bertahan di Pengadilan Negeri Rengat

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat dari penjelasan berikut ini:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} & : \sum \text{items} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden} \\ & : 10 \times 5 \times 34 = 1.700 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Minimal} & : \sum \text{items} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden} \\ & : 10 \times 1 \times 34 = 340 \end{aligned}$$

$$\text{Rata-Rata} : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\dots}$$



$$: \frac{1.700 - 340}{5}$$

5

$$: 272$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel **Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>)** pada Pengadilan Negeri Rengat dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat baik = 1.700-1.360

Baik = 1.360 - 1.020

Netral = 1.020 - 680

Tidak Baik = 680 - 340

Sangat Tidak Baik = 340 - 0

Berdasarkan pada tabel tersebut hasil skor total untuk variabel komitmen organisasi pada Pengadilan Negeri Rengat adalah sebesar 1.457 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.700-1.360 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa komitmen organisasi sangat berpengaruh pada Pengadilan Negeri Rengat.

### 5.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67). Kinerja pegawai pada Pengadilan

Negeri Rengat dapat dilihat pada Perjanjian Kinerja di website Pengadilan Negeri Rengat. Berikut adalah hasil rekapitulasi mengenai komitmen organisasi berdasarkan indikator-indikator yang diteliti :

### 1. Kualitas

Kualitas merupakan suatu tuntutan bagi Pengadilan Negeri Rengat agar Pengadilan Negeri Rengat dapat tumbuh menjadi wadah yang berkeadilan kepada pencari keadilan. Hasil kerja yang ideal juga menggambarkan kualitas kerja dan layanan kepada masyarakat yang mencari keadilan pada Pengadilan Negeri Rengat. Berikut adalah hasil rekapitulasi mengenai kualitas berdasarkan indikator-indikator yang diteliti :

#### a) Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan

Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan aspek teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan pimpinan dari masing-masing bagian yang ada pada Pengadilan Negeri Rengat. Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan pada Pengadilan Negeri Rengat yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.27**

#### **Tanggapan responden terkait ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan pada Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	19	55,88%
2	Setuju	15	44,12%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-

	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>
--	---------------	-----------	-------------

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan pada Pengadilan Negeri Rengat dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 19 orang dengan persentase 55,88%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 15 orang dengan persentase 44,12%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Pengadilan Negeri Rengat lebih mendominasi sangat setuju dan setuju terkait ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan pada Pengadilan Negeri Rengat.

#### b) Kerapian dalam bekerja

Kerapian dalam bekerja ialah bekerja dengan tersusun dan terstruktur serta rapi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan serta sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait kerapian dalam bekerja di Pengadilan Negeri Rengat yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.28**

**Tanggapan responden mengenai kerapian dalam bekerja di Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	17	50%
2	Setuju	15	44,12%
3	Cukup Setuju	2	5,88%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data olahan, 2022



Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait kerapian dalam bekerja di Pengadilan Negeri Rengat dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 17 orang dengan persentase 50%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 15 orang dengan persentase 44,12%. Kemudian pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya ada 2 orang dengan persentase 5,88%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Pengadilan Negeri Rengat lebih mendominasi sangat setuju dan setuju terkait kerapian dalam bekerja di Pengadilan Negeri Rengat.

### c) Bertanggungjawab dalam bekerja

Bertanggungjawab dalam bekerja ialah sikap tanggungjawab yang harus dipegang oleh para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah dilimpahkan kepada para pegawai yang ada pada Pengadilan Negeri Rengat. Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait bertanggungjawab dalam bekerja di Pengadilan Negeri Rengat yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.29**

#### **Tanggapan responden mengenai bertanggungjawab bekerja pada Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	22	64,71%
2	Setuju	12	35,29%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait bertanggungjawab dalam bekerja di Pengadilan Negeri Rengat dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 22 orang dengan persentase 64,71%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 12 orang dengan persentase 35,29%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Pengadilan Negeri Rengat lebih mendominasi sangat setuju dan setuju terkait bertanggungjawab dalam bekerja di Pengadilan Negeri Rengat.

**d) Kejujuran dalam bekerja**

Kejujuran dalam bekerja ialah sikap jujur dalam melakukan pekerjaan dengan sebenarnya tanpa ada kebohongan sedikitpun didalamnya. Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait kejujuran dalam bekerja pada Pengadilan Negeri Rengat yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.30**  
**Tanggapan responden mengenai kejujuran dalam bekerja pada Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	23	67,64%
2	Setuju	10	29,42%
3	Cukup Setuju	1	2,94%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data olahan, 2022*

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait kejujuran dalam bekerja di Pengadilan Negeri Rengat dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 23 orang dengan persentase 67,64%. Pegawai yang menyatakan setuju ada

10 orang dengan persentase 29,42%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Pengadilan Negeri Rengat lebih mendominasi sangat setuju dan setuju terkait kejujuran dalam bekerja pada Pengadilan Negeri Rengat.

## 2. Kuantitas

Kuantitas kerja ialah menggambarkan pemenuhan target yang telah ditetapkan sehingga menunjukkan kemampuan instansi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuannya. Berikut adalah hasil rekapitulasi mengenai kualitas berdasarkan indikator-indikator yang diteliti :

### a) Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan

Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan ialah output dari pekerjaan yang sudah dilaksanakan dengan aturan-aturan standard yang ditetapkan Pengadilan Negeri Rengat. Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan pada Pengadilan Negeri Rengat yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.31**

**Tanggapan responden terkait hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan pada Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	20	58,82%
2	Setuju	12	35,30%
3	Cukup Setuju	2	5,88%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data olahan, 2022



Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan pada Pengadilan Negeri Rengat dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 20 orang dengan persentase 58,82%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 12 orang dengan persentase 35,30%. Kemudian pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya ada 2 orang dengan persentase 5,88%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Pengadilan Negeri Rengat lebih mendominasi sangat setuju dan setuju terkait hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan pada Pengadilan Negeri Rengat.

#### **b) Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan**

Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan ialah kemampuan dalam menyelesaikan semua tugas yang dilimpahkan dari pimpinan dan berjalan sesuai harapan dan keinginan pimpinan pada Pengadilan Negeri Rengat. Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan pada Pengadilan Negeri Rengat yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.32**

**Tanggapan responden terkait mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan pada Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	17	50%
2	Setuju	15	44,12%
3	Cukup Setuju	1	2,94%
4	Tidak Setuju	1	2,94%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan pada Pengadilan Negeri Rengat dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 17 orang dengan persentase 50%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 15 orang dengan persentase 44,12%. Kemudian pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya ada 1 orang dengan persentase 2,94%. Dan pegawai yang menyatakan tidak setuju hanya ada 1 orang dengan persentase 2,94%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Pengadilan Negeri Rengat lebih mendominasi sangat setuju dan setuju terkait mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan pada Pengadilan Negeri Rengat.

### **3. Waktu**

Menggambarkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua tingkatan manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi pegawai menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Berikut adalah hasil rekapitulasi mengenai kualitas berdasarkan indikator-indikator yang diteliti :

#### **a) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu**

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ialah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan dengan tepat waktu. Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada Pengadilan Negeri Rengat yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.33**

**Tanggapan responden terkait pada menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	20	58,82%
2	Setuju	12	35,30%
3	Cukup Setuju	2	5,88%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada Pengadilan Negeri Rengat dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 20 orang dengan persentase 58,82%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 12 orang dengan persentase 35,30%. Kemudian pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya ada 2 orang dengan persentase 5,88%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Pengadilan Negeri Rengat lebih mendominasi sangat setuju terkait menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada Pengadilan Negeri Rengat.

#### b) Masuk dan pulang kerja tepat waktu

Masuk dan pulang kerja tepat waktu ialah datang bekerja sebelum waktunya dan pulang kerja setelah tiba waktunya. Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait masuk dan pulang kerja tepat waktu pada Pengadilan Negeri Rengat yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.34**

**Tanggapan responden mengenai masuk dan pulang kerja tepat waktu pada Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	20	58,82%



2	Setuju	14	41,18%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait masuk dan pulang kerja tepat waktu pada Pengadilan Negeri Rengat dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 20 orang dengan persentase 58,82%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 14 orang dengan persentase 41,18%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Pengadilan Negeri Rengat lebih mendominasi sangat setuju terkait masuk dan pulang kerja tepat waktu pada Pengadilan Negeri Rengat.

#### c) Memanfaatkan waktu kerja dengan baik

Memanfaatkan waktu kerja dengan baik merupakan sikap memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam melakukan pekerjaan demi mencapai tujuan bersama demi keberlangsungan Pengadilan Negeri Rengat. Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait memanfaatkan waktu kerja dengan baik pada Pengadilan Negeri Rengat yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.35**

#### **Tanggapan responden terkait memanfaatkan waktu kerja dengan baik pada Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	19	55,88%
2	Setuju	15	44,12%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-

	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>
--	---------------	-----------	-------------

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait masuk dan pulang kerja tepat waktu pada Pengadilan Negeri Rengat dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 19 orang dengan persentase 55,88%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 15 orang dengan persentase 44,122%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Pengadilan Negeri Rengat lebih mendominasi sangat setuju terkait memanfaatkan waktu kerja dengan baik di Pengadilan Negeri Rengat.

**Tabel 5.36**

**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (Y)  
Pada Pengadilan Negeri Rengat**

Variabel Kinerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
<b>Dimensi Kualitas</b>						
Y.1	19	15	0	0	0	155
Bobot Nilai	95	60	0	0	0	
Y.2	17	15	2	0	0	151
Bobot Nilai	85	60	6	0	0	
Y.3	22	12	0	0	0	158
Bobot Nilai	110	48	0	0	0	
Y.4	23	10	1	0	0	158
Bobot Nilai	115	40	3	0	0	
<b>Dimensi Kuantitas</b>						
Y.5	20	12	2	0	0	154
Bobot Nilai	100	48	6	0	0	
Y.6	17	15	1	1	0	150
Bobot Nilai	85	60	3	2	0	
<b>Dimensi Waktu</b>						
Y.7	20	12	2	0	0	154

<b>Bobot Nilai</b>	<b>100</b>	<b>48</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Y.8</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>156</b>
<b>Bobot Nilai</b>	<b>100</b>	<b>56</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Y.9</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>155</b>
<b>Bobot Nilai</b>	<b>95</b>	<b>60</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Total Skor</b>						<b>1391</b>
<b>Skor Tertinggi</b>						<b>158</b>
<b>Skor Terendah</b>						<b>150</b>
<b>Kriteria Penilaian</b>						<b>Baik</b>

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi terletak pada dimensi kualitas dengan indikator saya bertanggungjawab dalam bekerja dan saya jujur dalam bekerja dengan skor sebanyak 158. Dan yang paling rendah terletak pada dimensi kuantitas dengan indikator saya mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan dengan skor sebanyak 150.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dari total keseluruhan jawaban responden di variabel kinerja bahwa kurangnya pegawai yang mampu menyelesaikan semua tugas yang berikan oleh atasan pada Pengadilan Negeri Rengat.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat dari penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal :  $\sum \text{items} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$: 9 \times 5 \times 34 = 1.530$$

Skor Minimal :  $\sum \text{items} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$



$$: 9 \times 1 \times 34 = 306$$

$$\text{Rata-Rata} \quad : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}$$

5

$$: \frac{1.530 - 306}{5}$$

5

$$: 244,8$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja kerja pada Pengadilan Negeri Rengat dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat baik} \quad = 1.530 - 1.224$$

$$\text{Baik} \quad = 1.224 - 918$$

$$\text{Netral} \quad = 918 - 612$$

$$\text{Tidak Baik} \quad = 612 - 306$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} \quad = 306 - 0$$

Berdasarkan pada tabel tersebut hasil skor total untuk variabel kinerja pada Pengadilan Negeri Rengat adalah sebesar 1.391 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.530 – 1.224 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa kinerja

yang terjadi di Pengadilan Negeri Rengat bertanggungjawab dan jujur dalam melakukan pekerjaan dengan efektif.

#### **5.4. Pengaruh Etos Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Rengat**

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa etos kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *R Square* sebesar 0,568. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etos kerja dan komitmen organisasi kinerja pegawai akan semakin baik. Etos kerja dan komitmen organisasi yang baik akan membuat pegawai lebih meningkatkan kinerjanya.

##### **5.4.1 Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)***

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) R-square; (2) f-square; (3) Mediation effects: (a) Direct effects; (b) Indirect effects; dan (c) Total effects.

##### **1. R-Square ( $R^2$ )**

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi, 2018). Kriteria dari R-Square adalah: (1) jika nilai (*adjusted*) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (*adjusted*) = 0.50 → model adalah *moderate*

(sedang); (3) jika nilai (*adjusted*)= 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Melalui *inner model* bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk laten yang telah dihipotesiskan dalam penelitian ini, yaitu seberapa besar hubungan atau pengaruh kinerja dengan kedua konstruk lainnya (etos kerja dan komitmen organisasi). Berikut ini adalah nilai R- Square pada konstruk berikut ini:

**Tabel 5.37**  
**R- Square Adjusted**

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
<b>KINERJA (Y)</b>	0.568	0.540

Sumber: Data Smart-PLS 3.0, 2022

Dari tabel diatas hasil dari Smart PLS 3.0 tentang pengaruh Etos Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat melalui melalui Etos Kerja dan Komitmen Organisasi nilai  $R^2$  sebesar 0,568 atau 56,8%, artinya pengaruh Etos Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai yaitu sebesar 56,8% bahwa pengaruh antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y berpengaruh moderate (sedang).

## 2. f-Square

Pengukuran f-Square atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relative* dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*f-square*) disebut juga efek perubahan . Artinya, perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari



model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria f-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang / moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

**Tabel 5.38**  
**f-square**

	ETOS KERJA	KOMITMEN ORGANISASI	KINERJA
ETOS KERJA			<b>0,570</b>
KOMITMEN ORGANISASI			<b>0,023</b>
KINERJA			

Sumber: Data Smart-PLS 3.0, 2022

Kesimpulan nilai F-Square dapat dilihat pada tabel 5.2 adalah sebagai berikut: Variabel  $X_1$  (Etos Kerja) dan  $X_2$  (Komitmen Organisasi) terhadap Y (Kinerja) memiliki nilai = 0,023 maka efek yang sedang (*moderate*) dari variabel eksogen terhadap endogen.

### 3. Mediation Effect

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) R-Square; (2) f-Square; (3) Mediation effects: (a) Direct effects; (b) Indirect effects; dan (c) Total effects.

**a. Direct Effect**

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini.

Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat / naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat / naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai-nilai suatu variabel meningkat / naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun / rendah. Kedua, nilai probabilitas / signifikansi (P-Value): (1) Jika nilai P-Values 0,05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

**Tabel 5.39**  
**Direct Effect**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
ETOS KERJA -> KINERJA	0.660	0.676	0.158	4.173	<b>0.000</b>
KOMITMEN ORGANISASI -> KINERJA	0.132	0.147	0.189	0.700	<b>0.484</b>

Sumber: Data Smart-PLS 3.0, 2022

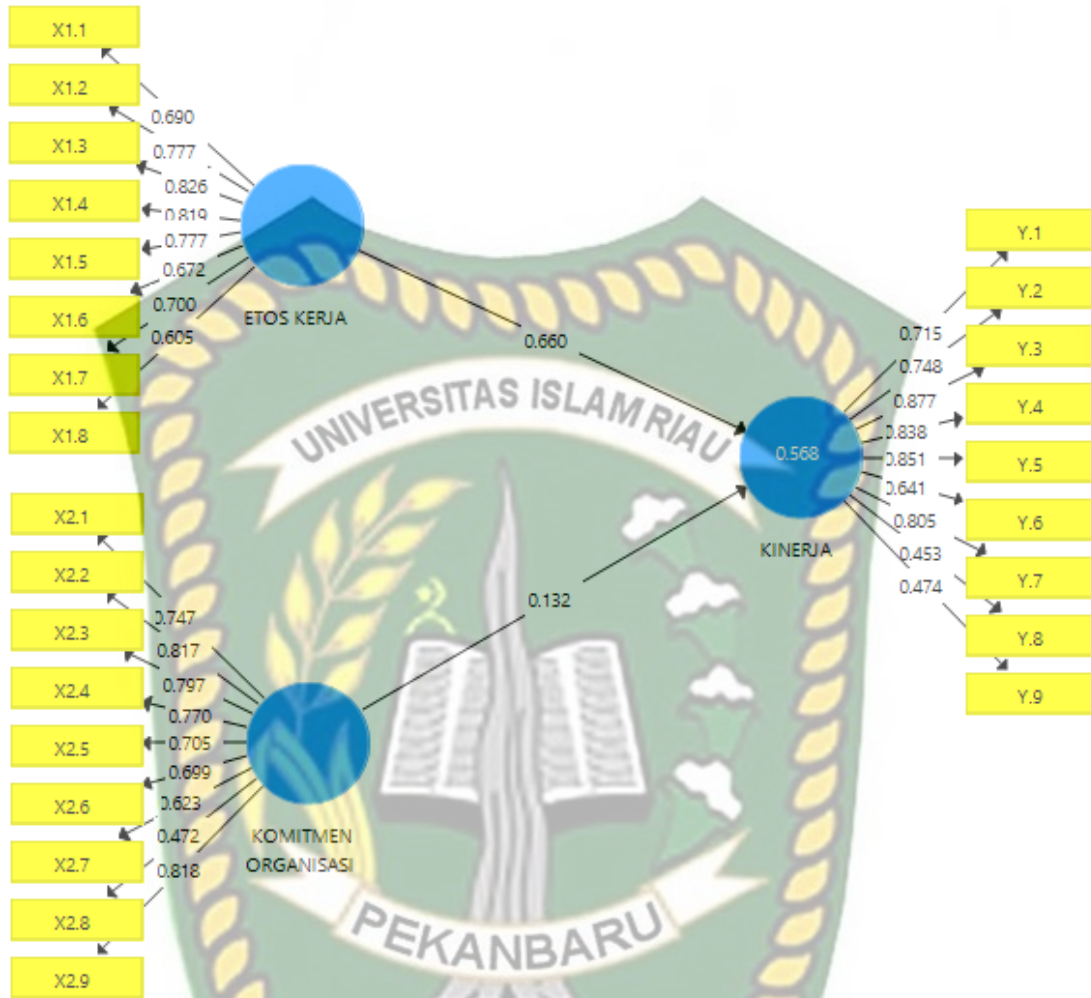
Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel 4.14 memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *original sample*), antara lain:

(1)  $X_1$  terhadap  $Y$ : Koefisien jalur = 0.660 dan P-Value = 0.000 ( $<0,05$ ) artinya, pengaruh  $X_1$  (Etos Kerja) terhadap  $Y$  (Kinerja) adalah positif dan signifikan; (2)  $X_2$  terhadap  $Y$ : Koefisien jalur = 0.132 dan P-Value = 0.484 ( $>0,05$ ) artinya, pengaruh  $X_2$  (Komitmen Organisasi) terhadap  $Y$  (Kinerja) ialah tidak signifikan.





Gambar 5.1 Efek Mediasi



Sumber: Data Smart-PLS 3.0, 2022

**b. Indirect Effect**

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah : (1) jika nilai P-Values 0.05, maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Y/Kinerja Pegawai) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X2 Komitmen Organisasi) terhadap suatu variabel endogen (X1/Etos Kerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

**c. Total Effect**

*Total effect* (total efek) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

**Tabel 5.40**  
**Total Effect**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
ETOS KERJA -> KINERJA	0.660	0.676	0.158	4.173	<b>0.000</b>
ETOS KERJA -> KINERJA	0.132	0.147	0.189	0.700	<b>0.484</b>

Sumber: Data Smart-PLS 3.0, 2022

Kesimpulan dari nilai total effect pada tabel 5.2 adalah sebagai berikut: (1) Total effect untuk hubungan X1 (Etos Kerja) dan Y (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 0,660; (2) Total effect untuk hubungan X2 (Komitmen Organisasi) dan Y (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 0,132.

**4. Menilai Outer Model (Model Pengukuran)**

Guna melakukan evaluasi terhadap *outer model* atau model pengukuran perlu dilakukan penilaian terhadap uji validitas konstruk dan uji reliabilitas konstruk. Pada

uji validitas konstruk diukur menggunakan *convergent validity* dan *discriminant validity*.

**Tabel 5.41**  
*Outer Loading (Measurement Model)*

	ETOS KERJA	KOMITMEN ORGANISASI	KINERJA
X1.1	0,690		
X1.2	0,777		
X1.3	0,826		
X1.4	0,819		
X1.5	0,777		
X1.6	0,672		
X1.7	0,700		
X1.8	0,605		
X2.1		0,747	
X2.2		0,817	
X2.3		0,797	
X2.4		0,770	
X2.5		0,705	
X2.6		0,699	
X2.7		0,623	
X2.8		0,472	
X2.9		0,818	
Y.1			0,715
Y.2			0,748
Y.3			0,877
Y.4			0,838
Y.5			0,851
Y.6			0,641
Y.7			0,805
Y.8			0,453
Y.9			0,474

Sumber: Pengolahan data dengan Smart PLS 3.0, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa nilai *outer loading* sudah memenuhi kriteria dari *convergent validity* dan dapat dinyatakan valid.

## 5. Mengevaluasi *Reliability*



Pada uji reliabilitas suatu konstruk juga terdapat dua kriteria yang dijadikan sebagai tolok ukur, yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* lebih dari 0,6 (Ghozali, 2014). Berikut ini merupakan hasil pengolahan data menggunakan Smart PLS 3.0 :

**Tabel 5.42**  
**Cronbach Alpha & Composite Reliability**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
ETOS KERJA	0.879	0.897	0.904	0.543
KOMITMEN ORGANISASI	0.882	0.891	0.907	0.525
KINERJA	0.880	0.905	0.906	0.528

Sumber : Data Smart-PLS 3.0, 2022

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria *cronbach alpha* dan *composite reliability* yang nilainya lebih dari 0,6. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

#### 5.4.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada *Smart Partial Least Square (Smart PLS)* dapat dilakukan dengan metode *bootstrapping*. Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output result for inner weight (path coefficients)*. Dalam *Smart PLS* pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan metode

*bootstrap* terhadap sampel. Tabel 5.18 memberikan hasil pengujian *bootstrapping* dari analisis PLS. Berikut ini merupakan hasil uji menggunakan *bootstrapping* :

**Tabel 5.43**  
**Uji Hipotesis**

No	Hipotesis	Original Sample (O)	P-Value	Kesimpulan
H1	Pengaruh etos kerja positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	0,660	<b>0,000</b>	<b>Diterima</b>
H2	Pengaruh komitmen organisasi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	0,132	<b>0,484</b>	<b>Ditolak</b>
H3	Pengaruh etos kerja dan komitmen organisasi positif secara simultan terhadap kinerja pegawai	0,568	<b>0,540</b>	<b>Ditolak</b>

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2022

**Pengujian Hipotesis 1 (Etos Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai)**

Hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.44**  
**Pengujian Hipotesis 1**

	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
ETOS KERJA -> KINERJA	0.660	4.173	<b>0.000</b>
KOMITMEN ORGANISASI -> KINERJA	0.132	0.700	<b>0.484</b>

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2022

Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel etos kerja dengan kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat memiliki nilai korelasi sebesar 0,747. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif antara etos

kerja dengan kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat. Semakin tinggi etos kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat.

**Pengujian Hipotesis 2 (Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai)**

Hasil uji hipotesis 2 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.45**  
**Pengujian Hipotesis 2**

	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
ETOS KERJA -> KINERJA	0.660	4.173	0.000
KOMITMEN ORGANISASI -> KINERJA	0.132	0.700	0.484

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2022

Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel komitmen organisasi dengan kinerja pegawai memiliki nilai korelasi sebesar 0,568. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai Pengadilan Negeri Rengat. Semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat.

**1. Pengujian Hipotesis 3 (Etos Kerja dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai)**

**Tabel 5.46**  
**Tabel Hipotesis 3**

	R Square	R Square Adjusted
--	----------	-------------------



Y	0.568	0.540
---	-------	-------

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa etos kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Rengat. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *R Square* sebesar 0,568. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etos kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat akan semakin baik.

## 5.5 Pembahasan Hasil Analisis Data

### 5.5.1 Etos Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat

Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel etos kerja dengan kinerja pegawai memiliki nilai korelasi sebesar 0,660. Berdasarkan hasil perhitungan *original sampel (O)* dapat disimpulkan bahwa konstruk etos kerja berpengaruh positif terhadap konstruk kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai *original sampel (O)* sebesar 0.660, nilai *P values*  $0.000 < 0.05$ . Dan nilai *T statistics*  $4.173 > 1.96$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif antara etos kerja dengan kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat. Semakin tinggi etos kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai. (A.A. Media Martadiani, 2019), (Fakhrur Rozi,2021).

### **5.5.2 Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat**

Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel komitmen organisasi dengan kinerja pegawai memiliki nilai korelasi sebesar 0,132. nilai *P values*  $0.484 > 0.05$  dan nilai *T statistics*  $0,700 < 1.96$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Permana, P.F.C dan Prayoga. A.2021), (Endah Susetyo Indriyati,2017).

### **5.5.3 Etos Kerja dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat**

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Path Coefficients* sebesar 0.660. Dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Path Coefficient* sebesar 0.132. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa etos kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada

Pengadilan Negeri Rengat. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *R Square* sebesar 0,568. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etos kerja dan komitmen organisasi kinerja pegawai akan semakin baik. Etos kerja dan komitmen organisasi yang baik akan membuat pegawai lebih meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, penelitian ini bisa digeneralisasi untuk seluruh populasi pegawai yang ada di Pengadilan Negeri Rengat. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, jika diterapkan maka akan menjadi nilai komitmen organisasi pegawai yang akan mempengaruhi atau tidak terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat.





## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh etos kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat. Berdasarkan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian, peneliti menyimpulkan sebagai berikut :

1. Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,660. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja dengan kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat.
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,132. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat.
3. Etos kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif secara simultan namun tidak signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *R Square* sebesar 0,568. Ini menunjukkan bahwa etos kerja dan komitmen organisasi dalam tingkat pengaruh *moderate* (sedang).

#### 6.2 Saran

Adapun saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Untuk Pengadilan Negeri Rengat, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu

meningkatkan etos kerja seperti kerja keras, kerja cerdas dan kerja ikhlas, sehingga kinerja pegawai mengalami peningkatan seiring dengan harapan pimpinan. Pimpinan juga perlu menciptakan suasana dan kondisi yang mendukung peningkatan etos kerja. Selain itu pimpinan perlu mengupayakan penyediaan fasilitas pendukung yang lebih dan membina para pegawainya agar mampu meningkatkan kinerja pegawai.

2. Untuk para pegawai Pengadilan Negeri Rengat agar selalu menerapkan etos kerja dan komitmen terhadap Pengadilan Negeri Rengat demi meningkatkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya. Sehingga para pegawai Pengadilan Negeri Rengat dapat memaksimalkan kualitas, kuantitas serta waktu dalam upaya memberikan perubahan yang baik bagi Pengadilan Negeri Rengat sebagai wadah berkeadilan kepada pencari keadilan.
3. Untuk peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan lagi penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, dengan menambah jumlah sampel dan variabel-variabel lainnya serta menggunakan analisis lebih baik lagi dan memberikan hasil penelitian yang lebih menarik atas dasar fenomena yang terjadi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. R. (2015). Metode penelitian kuantitatif.
- Asy'arie, M. (1994). Ekonomi dan Kemiskinan Tinjauan Agama. *Unisia*, 14(21).  
<https://doi.org/10.20885/unisia.vol14.iss21.art4>
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3(2), 150.  
<https://doi.org/10.36722/sh.v3i2.204>
- Luthans, F. (2012). Perilaku Organisasi. In *PT. Andi*.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2). <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9086>
- Puspitasari, T. K. (2019). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Sanwa Engineering Indonesia Tisa Kurniawati Puspitasari Program Studi Manajemen Universitas Pelita Bangsa Surat Pernyataan. In *Universitas Pelita Bangsa*.
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). 172-Article Text-473-1-10-20170314. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164–170.
- Sakban, S., Nural, I., & Ridwan, R. B. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 2(1), 93-104.
- Slamet, A. R., Djaelani, A. Q., & Luthfia, S. M. (2017). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(4), 90–100.
- Suparman Hi Lawu, Agus Suhaila, & Riris Lestiowati. (2019). Pengaruh Etos Kerja



Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 2(1), 51–60.

Supriadi, F. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Aparatur Sipil Negara Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten. *Jurnal Produktivitas*, 8, 8–14.

Supriyanto, A. S. (2010). Metodologi riset manajemen Sumber daya Manusia.

Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, Cetakan ke-8. Penerbit: Kencana Pranada Media Group, Jakarta.

Sunardi, D. (2014). Etos kerja islami. *JISI: Jurnal Integrasi Sistem Industri*, 1(1).

Tasmara, T. (2002). *Membudayakan etos kerja Islami*. Gema Insani.

T. Siti Nurhalizah. (2019). *Pengaruh Etos Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Medan Skripsi Oleh : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan*. <http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/11387/1/158330084> - Linda Indriani - Fulltext.pdf

Toto Tasmara. (2017). Etos kerja Pribadi Muslim. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.

Unaradjan, D. D. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.

Yuliarti, Y. (2016). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali. *Katalogis*, 4(8).