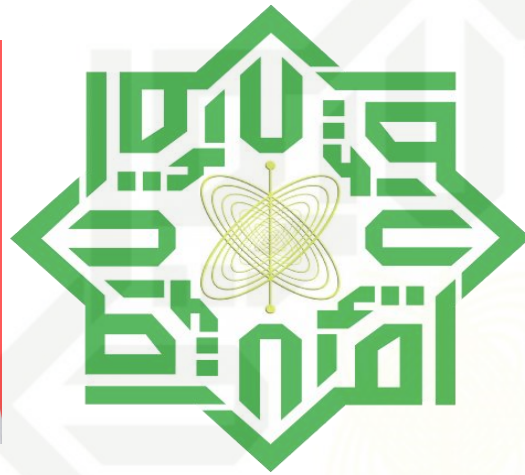


PENGARUH ETOS KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN NEGERI PEKANBARU

SKRIPSI



Oleh :

FEBBY KHAIRANI

11970524646

PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

T.A 2022/2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

NAMA
NIM
PROGRAM STUDI
FAKULTAS
SEMESTER
JUDUL

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

: FEBBY KIAIRANI
: 11970524646
: SI ADMINISTRASI NEGARA
: EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
: VIII (DELAPAN)
: PENGARUH ETOS KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN NEGERI PEKANDARU

DISETUJUI OLEH DOSEN PEMBIMBING

DEVA DESWIMAR, S.Sos., M.Si
NIP. 130 411 027

MENGETAHUI,

KETUA PROGRAM STUDI SI ADMINISTRASI NEGARA

Dr. Khairunyah Purba, S.Sos., M.Si
NIP. 19781025 200604 1 002



Dr. H. MAYIYARNI, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

: Febby Khairani
 : 11970524646
 : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 : S1 Administrasi Negara
 : Pengaruh Etos Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru
 : Selasa, 04 Juli 2023

Tim Penguji

.....

.....

.....

.....

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Nama

NIM

Fakultas

Jurusan

Judul Skripsi

Tanggal Ujian

Kata

Ditandatangani

Ujara

Ujara

Ujara

Ujara

Ujara

Ujara

Ujara

Ujara

Ujara

Ujara

Ujara

Ujara

Ujara

Ujara

Ujara

Ujara

Ujara

Ujara

Ujara

Ujara

Ujara

Ujara

Ujara

Ujara

Ujara

Ujara

Ujara

Ujara

Ujara

Ujara

Ujara

Ujara

Ujara

Ujara

Ujara

Ujara

Ujara

Ujara

Ujara

Ujara

Ujara

Ujara

Ujara

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran Surat :
Nomor : Nomor 25/2021
Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

: Febby Khairani
: 11970524696
: Pekanbaru, 13-02-2000
: Ekonomi dan Ilmu Sosial / ST Administrasi Negara
: Administrasi Negara

Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:
Pengaruh Etos kerja dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Pekanbaru.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
 2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
 3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
 4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.
- Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 19 Juni 2023.
Yang membuat pernyataan

METERAN TEMPEL
Rp 4000
25D1AJX698491998
Febby Khairani
NIM : 11970524696

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin, mengutip, atau menjiplak sebagian atau seluruh isi dari karya tulis ini tanpa izin dari penulis. Dilarang pula menyalin, mengutip, atau menjiplak sebagian atau seluruh isi dari karya tulis ini untuk keperluan komersial atau untuk tujuan lain tanpa izin dari penulis.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

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

OLEH :

FEBBY KHAIRANI

NIM 11970524646

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan etos kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Pekanbaru, dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh etos kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner kepada 63 responden dengan teknik simple random sampling dan data metode analisis yang digunakan adalah uji F regresi berganda dan koefisien korelasi . Berdasarkan perhitungan, regresi $Y = 7,729 + 0,285 X_1 + 0,243 X_2 + e$ berarti bahwa setiap peningkatan variabel etos kerja (X_1) akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, masing-masing peningkatan komitmen organisasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai. Dengan $R = 0,549$, ini menunjukkan bahwa ada tingkat hubungan yang kuat dan positif antara etos kerja dan komitmen organisasi dengan kinerja pegawai. Ini berarti bahwa peningkatan etos kerja dan komitmen organisasi mengarah pada peningkatan kinerja pegawai. Dari pengujian dengan hipotesis F diketahui bahwa F count adalah 12.938 sedangkan F tabel adalah 3,17 dengan dk pembilang 2 ($= k - 1 = 3 - 1$) dan dk penyebut $n - k = 63 - 3 = 60$. Karena jumlah F adalah lebih besar daripada tabel F, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada hubungan antara etos kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Pengadilan Negeri Pekanbaru. Untuk lebih lanjut Penelitian diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan kinerja pegawai seperti pelatihan, motivasi, kepuasan kerja dan sebagainya, sehingga dapat lebih dikenal pengaruh faktor-faktor lain yang akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata Kunci : Etos Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai, dan Pengaruh.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK ETHIC AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE PEKANBARU DISTRICT COURT

BY :

FEBBY KHAIRANI

NIM 11970524646

This study aims to determine the extent of the relationship between work ethic, organizational commitment to employee performance in the Pekanbaru District Court, and to find out how the influence of work ethic, organizational commitment to employee performance. In this study, the author distributed questionnaires to 63 respondents with simple random sampling techniques and the data analysis methods used were multiple regression F tests and correlation coefficients. Based on the calculation, regression $Y = 7.729 + 0.285 X1 + 0.243 X2 + e$ means that each increase in ethical variables ($X1$) will be followed by an increase in employee performance, each increase in organizational commitment will be followed by an increase in employee performance. With $R = 0.549$, this indicates that there is a strong and positive level of relationship between work ethic and organizational commitment and employee performance. This means that an increase in work ethic and organizational commitment leads to improved employee performance. From testing with the F hypothesis it is known that the F count is 12,938 while the F table is 3.17 with dk numerator 2 ($= k - 1 = 3 - 1$) and dk denominator $n - k = 63 - 3 = 60$. Since the number of F's is greater than table F, H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning there is a relationship between work ethic ($X1$) and organizational commitment ($X2$) to employee performance (Y). For further research is expected to add other variables related to employee performance such as training, motivation, job satisfaction and so on, so that it can be better known the influence of other factors that will affect employee performance.

Keywords: Work Ethic, Organizational Commitment, Employee Performance, and Influence.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah rabbil'alamin, Puji Syukur penulis haturkan Kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya dan Shalawat serta salam semoga senantiasa selalu dilimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita kedalam kehidupan yang penuh dengan ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru”**. Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah mendorong penulis, yang telah banyak menyumbang ide-ide, tenaga serta material. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibunda Yunita Harni tercinta, kasih sayang dan kekuatan yang diberikan kepada penulis, adalah salah satu alasan terkuat penulis bisa menyelesaikan skripsi ini, setiap air mata dan banyak doa selalu dihaturkan untuk kebahagiaan penulis ini, maka dipenghujung kesuksesan ini penulis berharap tetesan air mata itu menjadi awal kebahagiaan yang tiada terhingga sampai akhir hayatmu, Ayahanda ALM Hazairin yang selalu dirindukan, penulis berharap bahagia melihat penulis sampai dititik penghujung keberhasilan ini.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Khairunsyah Purba, S. Sos, M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Bapak Mhd. Rafi, S.Sos, M.Si selaku Penasehat Akademis yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Devi Deswinar, S.Sos, M.Si selaku Dosen Pembimbing Proposal yang telah memberikan bimbingan kepada penulis dalam segala bentuk kesibukan beliau sehingga terwujudnya penulisan skripsi ini.
7. Kepada semua dosen pengajar serta staf tata usaha Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Kepada keluarga yang tiada henti memberikan semangat dan bantuan materi, Abang Ibob, Kak Nanda, Kak Iing, Kak Betha, dan Abang Vito.

Terimakasih penulis ucapkan untuk pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga segala dukungan, bantuan, dan partisipasi yang diberikan kepada penulis, mendapatkan berkah dan balasan yang berlipat dari Allah Subhanahu Wata'ala. Aamiin allahumma Aamiin.

Pekanbaru, 19 Juni 2023

Penulis

Febby Khairani

Nim. 11970524646



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumus Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Etos Kerja	13
2.1.2 Karakteristik Etos Kerja Tinggi dan Rendah	15
2.1.3 Fungsi Etos Kerja.....	16
2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja	17
2.1.5 Dimensi dan Indikator Etos Kerja.....	17
2.2 Komitmen Organisasi.....	19
2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi	19
2.2.2 Konsep Komitmen Organisasi	21
2.2.3 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi	23
2.2.4 Manfaat Komitmen Organisasi	25
2.2.5 Meningkatkan Komitmen Organisasi	25
2.2.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	26
2.3 Kinerja Pegawai	27
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	27
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	29
2.3.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai.....	32
2.3.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai	32



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.5 Kinerja Dalam Perspektif Islam	33
2.4 Perbandingan Penelitian Terdahulu Dengan Sekarang	35
2.5 Definisi Operasional Variabel.....	39
2.6 Kerangka Operasional	41
2.7 Hipotesis.....	42
2.7.1 Hubungan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	42
2.7.2 Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	43
2.7.3 Hubungan Etos Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	43
BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1 Lokasi Penelitian.....	45
3.2 Populasi dan Sampel	45
3.2.1 Populasi	45
3.2.2 Sampel.....	45
3.3 Jenis dan Sumber Data	46
3.3.1 Data Primer	46
3.3.2 Data Sekunder	46
3.4 Teknik Pengumpulan Data	47
3.4.1 Kuesioner	47
3.5 Teknik Analisis Data.....	47
3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif	47
3.6 Uji Kualitas Data.....	49
3.6.1 Uji Validasi	49
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	50
3.6.3 Koefisien Korelasi.....	51
3.6.4 Uji Hipotesis.....	52
3.6.4.1 Uji Regresi	52
3.6.4.2 Uji F	53
3.6.4.3 Uji T	53
3.6.5 Koefisien Determinasi	52



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV GAMBARAN UMUM INSTANSI	54
4.1 Sejarah Singkat Pengadilan Negeri Pekanbaru	54
4.2 Visi Misi Pengadilan Negeri Pekanbaru	55
4.3 Struktur Pengadilan Negeri Pekanbaru	56
4.4 Tugas Pokok dan Fungsi Pengadilan Negeri Pekanbaru.....	56
BAB V GAMBARAN UMUM INSTANSI	64
5.1 Hasil	64
5.5.1 Karakteristik Responden	64
5.5.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	67
5.1.3 Teknik Analisis Data.....	78
5.1.4 Uji Hipotesis.....	81
5.2 Pembahasan.....	84
5.2.1 Pengaruh Variabel Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru.....	84
BAB VI PENUTUP	89
6.1 Kesimpulan	89
6.2 Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
BIOGRAFI PENULIS	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Komposisi Pegawai pada Bagian Pengadilan Negeri Pekanbaru	5
Tabel 1.2 Data Capaian Strategis Kinerja Pegawai	7
Tabel 1.3 Kesan dan Pesan Responden Terhadap Pengadilan Negeri Pekanbaru ...	8
Tabel Penelitian Terdahulu	35
Tabel 2.1 Konsep Operasional Variabel	39
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	65
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	65
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	66
Tabel 5.5 Rekapitulasi Kuesioner Etos Kerja	67
Tabel 5.6 Skor Etos Kerja	69
Tabel 5.7 Rekapitulasi kuesioner Komitmen Organisasi	71
Tabel 5.8 Skor Komitmen Organisasi	73
Tabel 5.9 Rekapitulasi Kuesioner Kinerja Pegawai.....	74
Tabel 5.10 Skor Kinerja Pegawai.....	76
Tabel 5.11 Rekapitulasi Uji Validitas	78
Tabel 5.12 Uji Realibilitas	79
Tabel 5.13 koefisien Korelasi	80
Tabel 5.14 Uji Regresi	81
Tabel 5.15 Uji F	82
Tabel 5.16 Uji T	83

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Penelitian	41
Gambar 4.1 Struktur Pengadilan Negeri Pekanbaru	56



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap dalam organisasi dan lingkungan kerja, pada umumnya memiliki suatu etos kerja. Organisasi sebuah wadah atau tempat berkumpulnya sekelompok orang yang telah terkoordinir untuk bekerjasama mencapai tujuan. Dalam organisasi memiliki 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 yang baik dilakukan, bahkan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Karena semakin banyak rutinitas akan terbentuk pengalaman yang membuat kemampuan dalam bekerja semakin terasah. Menurut (Gilang Nugroho, Dkk 2022) menyatakan yang termasuk nilai-nilai dalam etos kerja dapat mencakup nilai sosial, agama, budaya, serta lingkungan yang dimana pegawai banyak melalukan interaksi hidup. Pendapat tersebut juga menjelaskan bahwa etos kerja yaitu hasil dari realisasi cara pandang kita sesuai dengan nilai-nilai etos kerja. Setiap pegawai seharusnya memiliki etos kerja karena instansi sangat membutuhkan pegawai dengan semangat dalam bekerja untuk menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

Etos kerja adalah etika seseorang atau sekelompok orang berdasarkan etika dan perspektif yang diyakini dan dilakukan dengan tekad dan perilaku yang konkret dalam dunia kerja (Ginting, 2016). Etos



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja berkaitan pula dengan komitmen organisasi sebab kondisi komitmen organisasi yang baik dapat dipengaruhi oleh etos kerja yang baik pula, etos kerja sebagai batu loncatan dalam mencapai komitmen organisasi yang diinginkan, dalam kamus besar bahasa Indonesia etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok (Muhammad Cahyadi, 2018).

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006). Aset terpenting dan paling utama bagi sebuah organisasi adalah para pegawai. Hasil kerja pegawai berperan penting untuk menunjang keberhasilan berjalannya semua tujuan organisasi. Hasil kerja atau kinerja pegawai di sebuah organisasi harus diwujudkan melalui penyelesaian tugas dengan baik dan benar.

Selain kepemimpinan, variabel-variabel seperti komitmen organisasi, iklim kerja, kepuasan kerja dan etos kerja memiliki peran terhadap terbentuknya kinerja seorang pegawai yang bekerja di sebuah organisasi (Didit Darmawan, Dkk 2020). Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang konkrit, dapat diamati, dan dapat diukur. Sehingga kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas yang berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan (Irawan, Roy, 2018). Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017) kinerja bukan



merupakan karakteristik seseorang, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

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

Etos kerja yang diterapkan di Pengadilan Negeri Pekanbaru dilihat dari motto nya yaitu Pengadilan Negeri Pekanbaru Prima (Profesional, Ramah, Informatif, Melayani, Akuntabel), yang mana motto ini tertuang di visi misi Pengadilan Negeri Pekanbaru agar pegawai bersinergi menerapkan etos kerja demi kelancaran pekerjaan serta visi yang ingin dicapai pengadilan negeri pekanbaru yaitu Pengadilan Negeri Pekanbaru Yang Agung. Kinerja pegawai ditunjukkan dengan bekerja dengan totalitas dan maksimal untuk menyelesaikan segala pekerjaan dan kasus yang telah dilimpahkan oleh Pengadilan Negeri Pekanbaru. (Sumber : www.pn-pekanbaru.go.id,2022)

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah variabel komitmen organisasi di tempat kerja. Menurut (Quereshi, et al, 2019) menyatakan komitmen organisasi dengan intensitas tinggi akan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



dapat memberikan kontribusi positif terhadap perilaku kerja pegawainya. Komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin dari ketersediaan 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 Pekanbaru tanpa adanya komitmen pada instansi yang kuat, instansi tersebut tidak akan berjalan dengan maksimal.

Selanjutnya (Quereshi, et al, 2019) menyatakan komitmen yang tinggi akan membuat pegawai tersebut lebih stabil dan produktif dalam bekerja, sehingga pada akhirnya akan lebih membawa keuntungan bagi organisasi. Sebaliknya jika komitmen pegawai yang rendah akan menyebabkan kesulitan bagi Pengadilan Negeri Pekanbaru itu sendiri, pegawai tersebut tidak akan memberikan yang terbaik kepada instansi dan dapat berakibat buruk bagi Pengadilan Negeri Pekanbaru.

Salah satu pencapaian hasil yang maksimal dari seorang pegawai di Pengadilan Negeri Pekanbaru dalam suatu bidang pekerjaan sangat sering ditentukan oleh komitmen, baik komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, maupun komitmen normatif. Menurut (Muhammad Cahyadi, 2018) menyatakan terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara etos kerja dan komitmen organisasi, artinya hubungan dalam penelitian ini lemah dan semakin tinggi komitmen organisasi maka

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



semakin tinggi pula etos kerja yang dimiliki oleh pegawai Pengadilan Negeri Pekanbaru.

Komitmen pegawai terhadap organisasi dibuktikan dengan bertahannya pegawai yang bekerja di Pengadilan Negeri Pekanbaru dan memutuskan untuk bekerja setulus hati serta membantu Pengadilan Negeri Pekanbaru untuk mewujudkan misi yang sudah ditetapkan sebelumnya. Karena status pegawai di Pengadilan Negeri Pekanbaru sudah ada dari kepastian instansi tersebut bahwa status pegawai di Pengadilan Negeri Pekanbaru sudah Pegawai Negeri Sipil (PNS) sehingga pegawai tidak ada keinginan untuk keluar dari pengadilan Negeri Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja dan komitmen organisasi yang ada di Pengadilan Negeri Pekanbaru berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Komitemen organisasi pada Pengadilan Negeri Pekanbaru di tunjukkan 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 dari masing-masing bagian yang ada di Pengadilan Negeri Pekanbaru dalam tabel dibawah ini :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.1

Komposisi Pegawai Pada Bagian Pengadilan Negeri Pekanbaru

No.	Bidang/Bagian	Jumlah (Orang)	Jenis Kelamin	
			L	P
1.	Ketua Pengadilan Negeri	1	1	0
2.	Wakil Ketua Pengadilan Negeri	1	1	0
3.	Hakim-hakim Pengadilan Negeri	15	11	4
4.	Panitera Pengadilan Negeri	1	1	0
5.	Panitera Muda Pengadilan Negeri	5	2	3
6.	Panitera Pengganti Pengadilan Negeri	14	3	11
7.	Jurusita dan Jurusita Pengganti Pengadilan Negeri	10	6	4
8.	Analisis Perkara Peradilan Pengadilan Negeri	1	1	0
9.	Staf Analisis Perkara Peradilan Pengadilan Negeri	5	2	3
10.	Sekretaris Pengadilan Negeri	1	1	0
11.	Kepala Sub Bagian	3	1	2
12.	Fungsional	4	2	2
13.	Staf Pengelola Bang Milik Negara	2	2	0
	TOTAL	63	34	29

(Sumber : www.pn-pekanbaru.go.id,2022)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan data kepegawaian pada tabel 1.1 diatas, bahwa menunjukkan jumlah pegawai pada Pengadilan Negeri Pekanbaru berjumlah 63 orang dengan 13 bagian dan jabatan yang dibebankan kepada pegawai. Yang paling banyak adalah pegawai bagian Hakim-hakim Pengadila Negeri Pekanbaru.

Pengadialan Negeri Pekanbaru telah berhasil melaksanakan misi dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yaang telah di tetapkan. Dapat di lihat pada LKjIP (Laporan Kinerja Instansi Pemerintah) di cantumkan keberhasilan Pengadilan Negeri Pekanbaru ini diukur berdasarkan pencapaian sasaran strategis dan indikator kinerja yang telah ditetapkan. maka kinerja pegawai dapat dilihat apakah meningkat atau menurun setiap tahunnya pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2

Data Capaian Sasaran Strategis Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Pekanbaru

Tahun	Capaian				Kategori
	I	II	III	IV	
2019	99%	115%	115%	108%	Sangat Baik
2020	93,5%	92,8%	93,3%	90%	Sangat Baik
2021	114%	113%	121%	185%	Sangat Baik

(Sumber : www.pn-pekanbaru.go.id,2022)

Berdasarkan tabel diatas merupakan hasil capaian sasaran strategis kinerja dengan menghitung hasil realisasi dan target untuk mengukur keberhasilan Pengadilan Negeri Pekanbaru. Hal ini ditunjukan oleh komitmen pegawai yang loyal dan totalitas dalam bekerja untuk



menjadikan pengadilan negeri pekanbaru sebagai wadah kepada pencari berkeadilan kepada pencari keadilan. Sehingga masyarakat merasa puas dengan kinerja pegawai pengadilan negeri pekanbaru yang meningkat setiap tahunnya.

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada pengadilan negeri pekanbaru adalah etos kerja dan komitmen organisasi. Menurut (Nur Shifaa Athirah Saidi, Dkk 2019) menyatakan ada hubungan yang signifikan antara etos kerja dan kinerja pegawai. Adanya etos kerja di tiap-tiap pegawai dengan kekuatan yang cukup menggerakkan kesadaran mereka bekerja lebih baik dan lebih giat akan mendukung upaya-upaya memberikan hasil kerja terbaik bagi organisasi. Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru etos kerja pegawai juga terlihat bagus 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 sangat di butuhkan dalam mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan memberikan bantuan pelayanan hukum kepada masyarakat dan berdampak baik buat Pengadilan Negeri Pekanbaru kedepannya.

Berdasarkan dari observasi, wawancara dan website pengadilan negeri pekanbaru dapat dilihat pada gambar dibawah ini yang mana merupakan hasil penilaian masyarakat tahun 2021, karna pengadilan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

negeri pekanbaru baru memulai menggunakan penilaian website pada tahun tersebut. Untuk menentukan apakah berpengaruh dengan etos kerja dan komitmen organisasi pada pengadilan negeri pekanbaru.

Tabel 1.3 Kesan Dan Pesan Responden Terhadap Pengadilan Negeri Pekanbaru

Nama Responden	Kesan&Pesan
Yuni	Sangat puas terhadap pelayanan. Diharapkan untuk antrian sidang dibuat antriannya
Putra	Tingkatkan pelayanan
Anonim	Sediakan parkir
Firdaus Basir	Mohon dipertahankan kalau dapat ditingkatkan, dan ada penghargaan kepada para petugas PTSP supaya pelayanan lebih maksimal
Anonim	Petugasnya lama dan sering pergi
Anonim	Jam kerja tapi petugas tidak ada karena sarapan
Taufiq	Tingkatkan

Sumber : www.badilum.makamahagung.go.id

Dari beberapa pernyataan diatas bahwasanya pengadilan negeri pekanbaru melakukan kinerja sangat baik dalam lampiran website lkjip, peneliti sangat tertarik dalam penelitian ini karena fenomena-fenomena yang didapatkan dari website penilaian masyarakat untuk pengadilan negeri pekanbaru masih ada kurangnya terhadap kinerja pegawai. Maka



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Etos Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat di rumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Pekanbaru?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Pekanbaru?
3. Apakah Etos Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Pekanbaru?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari perumusan masalah yang telah di sebutkan, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Pekanbaru.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

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

2. Bagi Pengadilan Negeri Pekanbaru

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

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi buat peneliti berikutnya dengan topik atau permasalahan yang sama.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.4 SISTEMATIKA PENULIS

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini membahas mengenai kerangka teori yang dijadikan pedoman dalam melakukan pembahasan penelitian, konsep operasional, pandangan islam tentang konsep penelitian, penelitian terdahulu dan kerangka penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai hal-hal yang berhubungan dengan lokasi penelitian, jenis penelitian, sumber data penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM

Pada bab ini menguraikan tentang sejarah organisasi, struktur organisasi, aktivitas organisasi, serta visi dan misi organisasi.

BAB V HASIL PENELITIAN

Pada bab ini membahas hasil dari penelitian dan bagian pembahasan yang menginterpertasikan hasil dari analisis data.

BAB VI PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dari analisis dan pembahasan serta saran-saran yang diberikan berhubungan dengan pembahasan peneliti.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Etos Kerja

Menurut teori buku Toto Tasmara (2002) “Membudayakan etos kerja islami” Istilah “Etos” berasal dari bahasa Yunani, yang artinya kepribadian, karakter, sikap, watak, dan keyakinan terhadap sesuatu. Dalam hal ini, etos kerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai hal, baik dari dalam diri sendiri, orang lain, dan lingkungan sekitarnya. Etos juga merupakan aspek evaluasi dasar sebagai sikap terhadap diri dan direfleksikan dalam kehidupannya. Etos juga dipahami sebagai norma atau cara seseorang memandang suatu hal, menyikapi dan meyakini akan sesuatu. Sedangkan dalam teori buku Musa Asy’arie (2016) “Dielektika Kerja, Etos Kerja dan Kemiskinan” menyatakan kerja ialah kata yang umum digunakan dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas, kerja merupakan aktivitas seseorang yang mengandung tiga aspek :1. Motivasi yang meladasi, 2. Niat sengaja dan terencana, 3. Punya tujuan. Menurut Tasmara (2016) dalam penelitian kurniawan (2022) 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. Etos kerja dikaitkan dengan beberapa hal penting:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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.

Selanjutnya menurut teori buku Darodjat (2015) “Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini” etos kerja adalah seperangkat tindakan atau landasan positif yang meliputi motivasi, sifat utama, semangat inti, gagasan inti, kode etik, dan aturan moral untuk menggerakannya. 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 kompleks dan melibatkan banyak aspek, baik ekonomi, sosial maupun budaya. Etos kerja seseorang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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.

2.1.2 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 individu
2. Memiliki arah masa depan
3. Moralitas adalah sikap serius dalam bekerja
4. Bekerja keras dan menghargai waktu
5. Disiplin dan tanggungjawab di tempat kerja
6. Pandai menyimpan dan hidup sederhana
7. Tekun dan ulet dalam bekerja di instansi tempat bekerja

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

1. Pekerjaan dianggap sebagai stres



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

2.1.3 Fungsi Etos Kerja

Secara umum, etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Menurut A. Tabrani Rusyan (1989) dalam penelitian kurniawan (2022) 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.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Darwish A. Yuosef, dalam jurnal Ratna Wijayanti (2017) “Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kinerja Organisasi Fakultas Ekonomi Unsiq Wonosobo” Mengemukakan bahwa etos kerja sangat ditekankan pada beberapa faktor berikut, yaitu: (a) Kerja keras; (b) Komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan; (c) Kreativitas selama bekerja; (d) Kerja sama serta persaingan di tempat kerja; (e) Ketepatan waktu dalam bekerja; (f) Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja Penerapan etos kerja di tempat kerja juga berupaya menghindari penumpukan kekayaan dengan cara yang tak beretika (fraud). Lebih lanjut lagi, etos kerja lebih mengutamakan niat dalam diri seseorang dalam bekerja daripada hasil kerja seseorang.

2.1.5 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.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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.

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.

Indikator etos kerja tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Kerja adalah Aktualisasi: Aku bekerja keras dengan semangat.
2. Kerja adalah Amanah: Bekerja penuh tanggungjawab.
3. Kerja adalah Panggilan: Aku bekerja tuntas penuh integritas.
4. Kerja adalah Seni: Aku bekerja cerdas penuh kreativitas.
5. Kerja adalah Kehormatan: Aku bekerja tekun penuh keunggulan.
6. Kerja adalah Berkah: Bekerja dengan itikad baik dengan rasa syukur.
7. Kerja adalah Ibadah: Aku bekerja dengan serius penuh kecintaan.
8. Kerja adalah Pelayanan: Aku bekerja paripurna penuh kerendahan hati.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

2.2 Komitmen Organisasi

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Robert dan Kinicki (dalam Robert Kreitner, 2011) bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Mowday (dalam Sopiah, 2008) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Selain itu juga komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, mengidentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta mampu menerima norma-norma yang ada dalam perusahaan tersebut.

Sedangkan menurut Sopiah (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis pada karyawan yang ditandai dengan adanya Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedangkan komitmen organisasi menurut Fred (2005) adalah refleksi loyalitas karyawan dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi serta keyakinan untuk menerima nilai dan tujuan organisasi. Menurut Robbin dan Judge (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Meyer & Allen dalam Spector (dalam Sopiah, 2008) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi mereka. Lebih lanjut lagi, komitmen organisasi juga merupakan suatu kemauan individu untuk bersama organisasi yang memiliki tiga karakteristik utama yaitu antara lain affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment.

Berdasarkan dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Agar dapat menilai organisasi tersebut sehingga mereka tetap loyal dan bersedia bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi tersebut.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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 (Angel & Perr, 1981; Mathieu & Zajac, 1990; Streers, 1977), Valeria La Mastro, 2003; 1)

Ada kolerasi 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 berkolerasi positif dengan kinerja pekerjaan, dan komitmen berkelanjutan dapat berkolerasi negatif dengan kinerja pekerjaan (Meyer, Paunonen, Gallatly, Goffin, dan Jackson, 1989). Pernyataan berikut menggambarkan kemungkinan perasaan pribadi seseorang pegawai terhadap institusi atau organisasi tempat pegawai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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 pemerintah kerja untuk tetap bekerja di Pekanbaru 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 Pengadilan 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.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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 Pekanbaru ini.
14. Bagi Pegawai Pengadilan Negeri Pekanbaru, Pengadilan Negeri ini adalah tempat terbaik untuk bekerja.

2.2.3 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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Komitmen berkelanjutan ialah 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 persaingan bersalah meninggalkan instansi
 - b. Memiliki rasa tanggung jawab terhadap instansi
3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif ialah 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

2.2.4 Manfaat Komitmen Organisasi

Menurut Juniarari (2011), manfaat komitmen organisasi, yaitu:

- a.) Pegawai yang serius menunjukkan komitmen tinggi pada Pengadilan kemungkinan jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi terhadap pengadilan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b.) Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja di pengadilan dan dapat terus memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan.

c.) Secara penuh terlibat dalam pekerjaan, karena pekerjaan tersebut merupakan kunci dan saluran individu untuk memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan di pengadilan.

2.2.5 Meningkatkan Komitmen Organisasi

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

1. Commit to people-first values. Pengadilan Negeri Pekanbaru 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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

2.2.6 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, adalah nilai yang tercermin dalam budaya organisasi yang merupakan fondasi utama untuk membangun keterlibatan pegawai, menurut Pengadilan adalah aset terpenting. Lebih mengembangkan instansi. Organisasi Visi dan Misi Organisasi yang jelas mempromosikan pegawai yang bekerja untuk berdasarkan tujuan organisasi tempat bekerja. Komitmen organisasi juga di pengaruhi oleh faktor pribadi, karakteristik peran, fitur struktural, dan pengalaman praktis.

2.3 Kinerja Pegawai



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2009:94). Menurut Nawawi (2006: 63) Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Sedangkan menurut Colquit dalam Kasmir, (2016: 188) kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Instansi biasanya didasarkan pada tujuan yang direncanakan di masa depan dan perilaku yang diharapkan dari semua pegawai untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan dari penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi dari SDM organisasi. Secara spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan dalam jurnal Nursam (2017) untuk mengukur seberapa jauh tingkat keberhasilan dan kinerjanya Perusahaan, kelompok atau individu, serta hambatan dan kekurangan apa saja yang perlu penyempurnaan dikemudian hari. Disamping itu dengan metoda penilaian kinerja yang benar akan dapat terpecahkan bagaimana cara meningkatkan kompetensi karyawan. Bagian penting dalam pengelolaan pembangunan adalah evaluasi yang mantap atas pelaksanaan rencana pembangunan. Evaluasi dilakukan untuk memperoleh umpan balik agar dapat dikenali secara dini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



peyimpangan penyimpangan pelaksanaan dari rencana pembangunan, dan kemudian dapat dirumuskan langkah-langkah perbaikan yang tepat sasaran dan tepat waktu.

Menurut Henry Simamora (2004: 362-363), meskipun mustahil mengidentifikasi setiap kriteria yang universal yang dapat diterapkan pada semua pekerjaan, untuk menentukan beberapa karakteristik yang harus dimiliki oleh kriteria apabila kriteria itu diharapkan bermanfaat bagi penilaian kinerja. Karakteristiknya adalah:

1. Kriteria yang baik harus mampu diukur dengan cara-cara yang dapat dipercaya. Konsep keandalan pengukuran mempunyai dua komponen: stabilitas dan konsistensi. Stabilitas menyiratkan bahwa pengukuran kriteria yang dilaksanakan pada waktu yang berbeda haruslah mencapai hasil yang kira-kira serupa. Konsistensi menunjukkan bahwa pengukuran kriteria yang dilakukan dengan metode yang berbeda atau orang yang berbeda harus mencapai hasil yang kira-kira sama.
2. Kriteria yang baik harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka. Salah satu tujuan penilaian kinerja adalah evaluasi kinerja anggota organisasi. Jikalau kriteria semacam itu memberikan skor yang identik kepada semua orang, maka kriteria tersebut tidak berguna untuk mendistribusikan kompensasi atas kinerja, merekomendasikan kandidat untuk promosi, ataupun menilai kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Kriteria yang baik haruslah sensitif terhadap masukan dan tindakan pemegang jabatan. Karena tujuan penilaian kinerja adalah untuk menilai efektivitas individu anggota organisasi, kriteria efektivitas yang dipakai dalam sistem itu haruslah terutama di bawah kebijakan pengendalian orang yang sedang dinilai.

4. Kriteria yang baik harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai. Adalah penting agar orang-orang yang kinerjanya sedang diukur merasa bahwa kinerja yang sedang digunakan memberikan petunjuk yang adil dan benar tentang kinerja mereka.

Kinerja adalah hasil dari pencapaian seseorang 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.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Dalam mengukur dan memberikan penilaian terhadap kemampuan kerja dari seorang pegawai dalam suatu organisasi maupun instansi yang ada, perlu diperhatikan pula beberapa faktor-faktor yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat mempengaruhi kemampuan kerja seseorang dalam melaksanakan aktivitas kerja yang dilakukan sehari-hari. Hal ini disebabkan, kemampuan kerja timbul bukan hanya didorong dari adanya keinginan dalam diri saja, melainkan faktor eksternal turut serta dalam menimbulkan hal tersebut. Ndraha (1999:77), mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja dari seorang pegawai dalam suatu organisasi, antara lain sebagai berikut :

1. Pengetahuan (knowledge) merupakan pengaplikasian wawasan dan pengetahuan yang diiringi dengan pengalaman kerja sebelumnya yang diterapkan dalam pelaksanaan tugas saat ini.
2. Keterampilan (skills) merupakan keahlian yang dimiliki dari individu dalam menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas yang diberikan terhadap kelangsungan pekerjaan yang akan dilaksanakan
3. Perilaku (behaviours) merupakan sikap dan sifat dari seorang pegawai dalam menanggapi sejauh mana pekerjaan atau tugas yang diberikan tersebut, akan memberikan umpan balik terhadap dirinya maupun kelangsungan pekerjaannya.

Sementara, Gary (1999:135-137), mengemukakan bahwa pada umumnya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan bekerja pada diri seorang pegawai terhadap tugas yang diberikan kepada mereka, antara lain sebagai berikut :

Kemampuan Intelektual, merupakan kemampuan yang diperlukan untuk menunjukkan aktivitas-aktivitas mental, dimana untuk mengetahui



kemampuan intelektual seseorang, salah satu caranya adalah dengan mengetahui kemampuan pegawai dalam mengerjakan suatu tugas yang memiliki tantangan yang cukup sulit.

Kemampuan Emosional, merupakan kemampuan dari individu pada umumnya, dan pada pegawai pada khususnya dalam mengetahui apa yang kita dan orang lain rasakan, termasuk cara yang tepat untuk menangani masalah yang timbul dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan tersebut.

Kemampuan Fisik, merupakan salah satu faktor pendukung yang harus dimiliki oleh setiap orang dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan, kemampuan fisik diperlukan dalam hal melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, koordinasi tubuh atau keseimbangan, kekuatan, kecepatan, dan kelenturan atau fleksibilitas tubuh. Dengan mengetahui kemampuan fisik para pegawainya, pimpinan akan lebih mengetahui pegawai mana yang sesuai untuk melaksanakan pekerjaan yang menuntut kemampuan fisik paling banyak.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa ujung tombak dalam mengupayakan usaha peningkatan kemampuan seseorang adalah bersumber dari diri orang tersebut. Kemampuan diri seorang pegawai sebagai suatu konsep menunjukkan adanya kaitan antara output dengan waktu yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas seorang pegawai, yang berarti seorang pegawai hendaklah menunjukkan kemampuan kualitas kerja yang sesuai dengan standard yang telah ditentukan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai

Tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kinerja adalah:

- Meningkatkan kinerja pegawai, baik secara individu maupun kelompok.
- 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 secara keseluruhan dan tercemin dalam peningkatan produktivitas.
- Membangkitkan minat dalam pengembangan diri dengan tujuan meningkatkan tidak hanya potensi kerja pegawai, tetapi juga hasil kerja dan pribadi.
- Sebagai bagian dari kebijakan dan sistem kompensasi yang baik, kami menyediakan alat untuk membandingkan kinerja pegawai dengan tingkat kompensasi.
- Memberi karyawan kesempatan untuk mengekspresikan perasaan mereka tentang apa yang sedang dilakukan dan apa yang terkait dengan apa yang sedang dilakukan.

2.3.4. Dimensi Indikator Kinerja

Peneliti menggunakan teori Kasmir (2016) yang mengemukakan indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, yaitu:

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2.3.5 Kinerja dalam Perspektif Islam

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan atau kegiatan tertentu yang dicapai selama periode waktu tertentu. 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 bagi 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 دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

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”.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari ayat tersebut 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 dimata Allah adalah orang-orang yang shaleh.

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

Artinya : “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.

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



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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.

2.4 Perbandingan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Sekarang

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

No.	Penelitian	Judul	Perbedaan Hasil Penelitian
1.	Stela Timbuleng, Jacky S. B. Sumarauw. Jurnal EMBA Vol.3 No.2 Juni 2015.	Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HASJRAT ABADI CABANG MANADO	Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang terletak pada variabel yang mana penelitian ini memiliki empat variabel yaitu, Etos Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y), sedangkan penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu, Etos Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y), selain itu lokasi penelitian juga berbeda dimana penelitian terdulu di PT HASJRAT ABADI CABANG MANADO,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

			sedangkan peneliti sekarang di Pengadilan Negeri Pekanbaru.
	<p>Agustina Massora. JURNAL MANAJEMEN, Vol. 07. No. 1 April 2019</p>	<p>Pengaruh Etika Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pariwisata</p>	<p>Pada penelitian terdahulu ini perbedaan ada pada kata variabel Etika Kerja (X1) yang mana pada penelitian sekarang yaitu Etos Kerja (X1), selain itu lokasi penelitian juga berbeda dimana penelitian terdahulu pada Kementerian Pariwisata, sedangkan lokasi penelitian sekarang pada Pengadilan Negeri Pekanbaru.</p>
	<p>Yuliarti, Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 8, Agustus 2016</p>	<p>Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali</p>	<p>Perbedaan pada penelitian ini terletak pada empat variabel yaitu Etika Kinerja(X1), Disiplin Kerja(X2), Komitmen Organisasi(X3) dan Kinerja Pegawai (Y), sedangkan penelitian sekarang menggunakan tiga variabel yaitu, Etos Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y), selaitu itu lokasi penelitian juga berbeda dimana penelitian terdahulu pada Dinas Perumahan dan Penataan</p>

<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p>			<p>Ruang Daerah Kabupaten Morowali, sedangkan penelitian sekarang pada Pengadilan Negeri Pekanbaru.</p>
<p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:</p> <p>a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.</p> <p>b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p>	<p>Rachel D.Y Sangian, Dkk. Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019.</p>	<p>Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Manado</p>	<p>Perbedaan penelitian terdahulu terletak pada variabel yaitu Etos Kerja(X1),Budaya Organisasi (X2), Komitmen Organisasi(X3), Kinerja Pegawai (Y) dan lokasi penelitian pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Manado, sedangkan variabel dan lokasi penelitian sekarang yaitu Etos Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y), penelitian sekarang pada Pengadilan Negeri Pekanbaru.</p>
<p>2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>	<p>Syukri Fadhlul Hardi, Dkk. Jurnal Ekonomi KIAT Vol. 31, No. 2, Des 2020</p>	<p>Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Komitmen serta Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Dinas Energi dan</p>	<p>Perbedaan penelitian terdahulu memiliki empat variabel yaitu, Kepemimpinan (X1), Etos Kerja (X2) Komitmen (X3) Kinerja (Y), sedangkan penelitian sekarang menggunakan tiga variabel yaitu, Etos Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

	Sumber Daya Mineral Provinsi Riau	Kinerja Pegawai (Y), selain itu lokasi juga berbeda dimana penelitian terdahulu pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau, sedangkan penelitian sekarang pada Pengadilan Negeri Pekanbaru.
<p>Sri Lestari, Karlina. KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 2 No. 2 – Juni 2020</p>	Pengaruh Etika Kerja Islami dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Pada Organisasi di PT Berkah Agung Sejati Bekasi	Penelitian terdahulu ini menggunakan tiga variabel yaitu, Etika Kerja Islami(X1), Kepuasan Kerja Karyawan (X2), dan Komitmen (Y), sedangkan penelitian sekarang menggunakan tiga variabel yaitu, Etos Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y), selain itu lokasi juga berbeda dimana penelitian terdahulu pada PT Berkah Agung Sejati Bekasi, sedangkan penelitian sekarang pada Pengadilan Negeri Pekanbaru.

Sumber : Data Sekunder Diolah, 2022



2.5 Definisi Operasional Variabel

Berikut ini yang menjadi variabel penelitian adalah Etos Kerja (X_1).

Komitemen Organisasi (X_2) dan Kinerja (Y) adalah sebagai Berikut:

Tabel 2.1

Konsep Operasional

No.	Variabel Penelitian	Defenisi Penelitian	Indikator	Sumber
1	Etos Kerja(X_1)	totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada 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.	<ul style="list-style-type: none"> • Bekerja keras penuh semangat • Bekerja benar penuh tanggungjawab • Bekerja tuntas penuh integritas • Bekerja cerdas penuh kreativitas • Bekerja tekun penuh keunggulan • Bekerja tulus penuh rasa syukur • Bekerja serius penuh kecintaan • Bekerja paripurna kerendahan hati 	Sinamo, (2014:56)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	<p>Komitmen Organisasi (X₂)</p>	<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki kebanggaan menjadi bagian instansi • Peduli terhadap kelangsungan instansi • Keterkaitan secara emosional • Membanggakan instansi kepada orang lain • Adanya perasaan bersalah meninggalkan instansi • Memiliki rasa tanggung jawab terhadap instansi • Berat meninggalkan instansi • Berharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan di instansi 	<p>Wilson Bangun (2019: 312)</p>
<p>3</p>	<p>Kinerja (Y)</p>	<p>hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Bertanggung jawab dalam bekerja 3. Kejujuran dalam bekerja 4. Mampu menyelesaikan suatu tugas yang diberikan 5. Menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas 	<p>Kasmir (2016)</p>

		yang diberikan 6. Konsisten dalam melakukan tugas	
--	--	---	--

Sumber: Data Olahan, (2022)

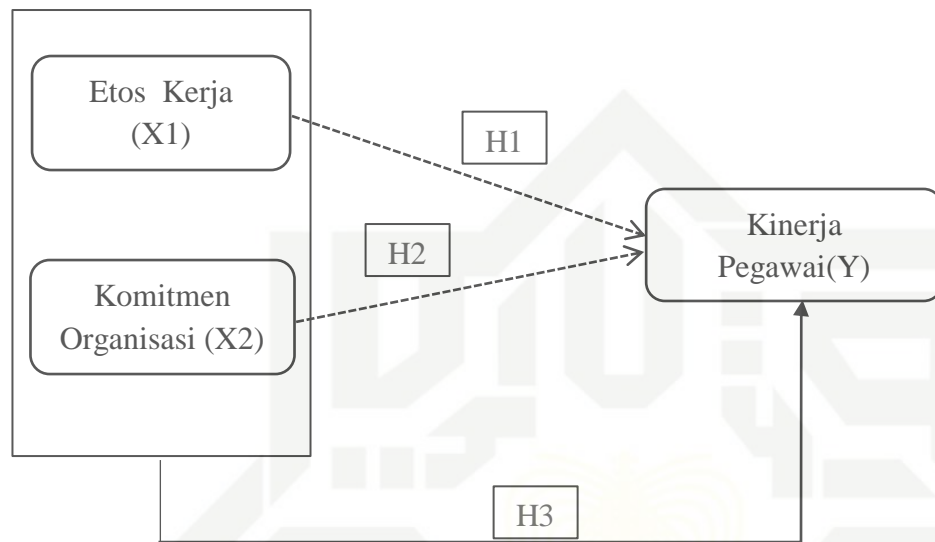
2.6 Kerangka Penelitian

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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 1.1
Kerangka Penelitian



Sumber : Agustina Massora, 2019

Keterangan :

Gambar paradigma penelitian di atas menjelaskan bahwa anak panah H1 dan H2, merupakan variabel independen secara simultan akan mempengaruhi variabel dependen H3.

2.7 Hipotesis

2.7.1 Hubungan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Etos Kerja Kerja secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Keterkaitan antara Etos Kerja dan Kinerja Pegawai merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2005:151) dalam jurnal (Maharani dan Efendi, 2017). Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi berarti memiliki semangat kerja



yang tinggi untuk melakukan suatu tugas agar lebih optimal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2015) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berarti semakin baik etos kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai tersebut.

H0: Etos kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Pekanbaru.

H1: Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Pekanbaru.

2.7.2 Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi merupakan pegawai yang lebih mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan diri sendiri, sehingga pegawai tersebut cenderung bekerja secara maksimal dan memiliki kinerja yang baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tolentino (2013) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja dari anggota organisasi atau perusahaan tersebut.

H0: Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Pekanbaru.

H2: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Sate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.7.3 Hubungan Etos Kerja dan Komitmen Organisasi secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai yang menerapkan etos kerja dan komitmen organisasi secara simultan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Karena hubungan tersebut memiliki indikator seperti pencapaian prestasi kerja, tingkat penyelesaian pekerjaan yang tinggi dan kualitas pekerjaan yang dihasilkannya (Agustina Massora, 2019).

H0: Etos Kerja dan Komitmen organisasi secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Pekanbaru.

H2: Etos Kerja dan Komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Pekanbaru dengan objek penelitian adalah pegawai pada Pengadilan Negeri Pekanbaru yang beralamat di Jalan Teratai No.85 Kecamatan Sukajadi, Kota Pekanbaru, Propinsi Riau.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013), populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pengadilan Negeri Pekanbaru yang berjumlah 63 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi harus representatif. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Adapun yang menjadi sampel dalam



penelitian ini adalah Panitera Pengganti . Teknik pengambilan sample menggunakan sensus yaitu semua populasi dijadikan sample.

3.3 Jenis dan Sumber Data

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

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data pada penelitian ini menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dari objek penelitian yang diperoleh melalui penelitian lapangan maupun dengan cara menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner). Dapat disimpulkan bahwa data primer merupakan data yang bersumberkan langsung dari lapangan. dalam penelitian ini peneliti akan mengambil data secara langsung dilapangan.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data pada penelitian ini bersumber dari kuesioner (daftar Pertanyaan) yang disebarakan pada Pengadilan Negeri Pekanbaru. Peneliti akan membuat sejumlah daftar pertanyaan yang kemudian akan disebarakan Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Kuesioner

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dikumpulkan, diseleksi, diolah dan dianalisis. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup dan alternatif jawaban responden telah disediakan oleh peneliti.

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Analisis Statistic Deskriptif

Analisis statistik deskriptif ditujukan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden. Gambaran tersebut meliputi ukuran tendensi sentral seperti rata-rata, median, modus, kisaran standar deviasi diungkapkan untuk memperjelas deskripsi responden. Statistik deskriptif berhubungan dengan metode pengelompokan, peringkasan, dan penyajian data dalam cara yang lebih informatif (Santosa, 2005). Skor jawaban responden atas pernyataan variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri atas lima alternatif jawaban yang mengandung variasi lain yang bertingkat (Sugiyono, 2007:86):

$$RS = \frac{m-n}{k}$$

Keterangan :

RS = rentang skala

m = skor maksimal

n = skor minimal

k = jumlah kategori

Jadi, langkah dan prosesnya yaitu :

$$RS = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$RS = 0,8$$

Kategori jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut ini :

1,00 – 1, 80 = Sangat rendah atau sangat tidak baik yang menunjukkan bahwa kondisi variable Etos Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai masih sangat tidak baik.

1,81 – 2,60 = Rendah atau tidak baik yang menunjukkan bahwa kondisi variabel Etos Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pembelian masih tidak baik.

2,61 – 3,40 = Sedang atau cukup yang menunjukkan bahwa kondisi variabel Etos Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang cukup baik.

3,41 – 4,20 = Tinggi atau baik yang menunjukkan bahwa kondisi variable Etos Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang baik.

4,21 – 5,00 = Sangat tinggi atau sangat baik yang menunjukkan bahwa kondisi variabel Etos Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang sangat baik.

Berdasarkan kategori tersebut, selanjutnya dapat digunakan untuk menentukan jumlah responden yang memiliki kategori-kategori tersebut.

3.6 Uji Kualitas Data



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2010:137). Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Teknik untuk mengukur validitas kuesioner adalah dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total, memakai rumus korelasi product moment (Sugiyono, 2010:142):

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara x dan y

N : Jumlah subjek

x : Skor item

y : Skor total

$\sum y$: Jumlah skor total

$\sum x^2$: Jumlah kuadrat skor item

$\sum y^2$: Jumlah kuadrat skor total

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Masrum yang dikutip oleh Sugiyono (2010:106) menyatakan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap valid adalah $r = 0,3$. Jadi kalau kolerasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responder yang sama. Uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya. Suatu instrumen akan reliabel apabila instrumen tersebut dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten. Arikunto (2006:83). Instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket yang skornya merupakan rentangan antara 1-5 dan uji validitasnya menggunakan item total, dimana untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian maka menggunakan rumus Alpha Cronbach (Arikunto, 2006:92):

$$r_{11} = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2} \right)$$

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$: Jumlah varians butir

σ^2 : Varians total

3.6.3 Koefisien Korelasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Koefisien Korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linear antara dua variabel atau lebih antara variabel impenden 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:

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan	Skor
0,00-0,199	Sangat Rendah	1
0,20-0,399	Rendah	2
0,40-0,599	Sedang	3
0,60-0,799	Kuat	4
0,80-1,000	Sangat kuat	5

3.6.4 Uji Hipotesis

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

3.6.4.1 Uji Regresi

Uji hipotesis didalam penelitian ini memakai analisis regresi linier berganda yang mana bertujuan untuk memberi gambaran bahwa suatu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

variabel yang terikat dapat dipengaruhi oleh variabel satu variabel terikat. Regresi linier yang digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel X terhadap Variabel Y, yang dalam pengukurannya menggunakan koefisien regresi, pada model ini menghubungkan antara variabel dependen dengan variabel independen. Model rumus persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagi berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Etos Kerja

X2 = Komitmen Organisasi

α = Konstanta.

β = Koefisien Regresi.

e = error.

3.6.4.2 Uji F

Uji f berguna untuk mengetahui adanya pengaruh variabel independen (X) secara bersama sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen (Y). Untuk rumus yang digunakan adalah :

H₀ : Kedua variabel independen secara simultan tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen



H1 : Kedua variabel independen secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Sedangkan untuk kriteria pengujiannya adalah :

1. Apabila nilai signifikansinya $> 0,05$ maka H_0 dapat diterima atau variabel independen tidak memberi pengaruh signifikan terhadap variabel dependen

2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

3.4.6.3 Uji t

Uji t dikenal juga dengan uji parsial, uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam pengujian jika $t_{hitung} > p$ (probabilitas value) atau t_{hitung} lebih kecil dari 5% atau 0,05 maka terdapat yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara individu atau masing masing. Apabila nilai $t_{hitung} < p$ (probabilitas value) atau t_{hitung} lebih besar dari 5% atau 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM INSTANSI

4.1 Sejarah Singkat Pengadilan Negeri Pekanbaru

Gedung Pengadilan Negeri Kelas IA Pekanbaru yang sekarang didirikan pada tahun 1959 dengan surat keputusan Menteri Kehakiman RI tertanggal 23 Februari 1959 No.J.K. 2/44/21 yang dilaksanakan oleh Departemen Pekerjaan Umum setempat. Gedung tersebut dibangun secara bertahap, yang bagian muka dibangun sekitar tahun 1959 dan kemudian dibangun pula bagian samping kanan kira-kira tahun 1962 dan dibagian samping kiri dibangun tahun 1963 yang terakhir dibangun yaitu ruang sidang besar tahun 1968.

Usia Gedung Pengadilan Negeri Kelas IA Pekanbaru sampai saat sekarang kurang lebih 55 Tahun gedung tersebut dibangun atas tanah Pemerintah yang letaknya di jalan Teratai No.85 Kecamatan Sukajadi Kodya Pekanbaru Propinsi Riau, Luas Tanah tempat pembangunan gedung Pengadilan Negeri tersebut 2.932 m² dengan skala 1 : 2000. Pengadilan Negeri Kelas IA Pekanbaru mempunyai ruang tempat sidang sebanyak 7 buah yaitu :

1. Dua Ruang Sidang Utama
2. Empat Ruang Sidang Biasa
3. Satu Ruang Sidang Anak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ruang sidang utama dipergunakan untuk menyidang perkara yang agak menonjol seperti perkara subversi, pembunuhan, pemerkosaan, korupsi dan lain-lain. Ruang sidang yang berukuran sedang dipergunakan untuk mengadili perkara-perkara seperti perkara pencurian, perkara pelanggaran, perkara perdata, permohonan dan lain-lain. Ruang sidang anak dipergunakan untuk menyidangkan perkara anak.

Pengadilan Negeri Pekanbaru, sebagai bagian dari lembaga peradilan dibawah Mahkamah Agung RI yang menjalani kekuasaan kehakiman merupakan instansi pemerintah. Sebagai instansi pemerintah menurut Instruksi Presiden RI nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, berkewajiban untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas, fungsi dan peranannya dalam pengelolaan sumberdaya, anggaran maupun kewenangan dalam melayani pencari keadilan.

4.2 Visi Misi Pengadilan Negeri Pekanbaru

VISI

“Terwujudnya Pengadilan Negeri Pekanbaru Yang Agung”

MISI

1. Menjaga kemandirian Pengadilan Negeri Pekanbaru.

2. Memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan.
3. Meningkatkan kualitas kepemimpinan Pengadilan Negeri Pekanbaru.
4. Meningkatkan kredibilitas dan transparansi Pengadilan Negeri Pekanbaru.

4.3 Struktur Pengadilan Negeri Pekanbaru

Gambar 4.1



Struktur Organisasi Pengadilan Negeri Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.4 Tugas Pokok dan Fungsi Pengadilan Negeri Pekanbaru

Ketua dan Wakil Ketua

Ketua mengatur pembagian tugas para Hakim, pembagian berkaas 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 Pekanbaru.

Wakil Panitera

Membantu Panitera di dalam membina dan mengawasi pelaksanaan tugas-tugas administrasi perkara.



Sekretaris

1. Membantu Ketua dalam melaksanakan tugas dibidang Administrasi Umum/Kesekretariatan.
2. Mengkoordinir tugas-tugas Kepala Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan.
3. Sekretaris sebagai pejabat pembuatan 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 dengan 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 Pekanbaru.
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).

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Panitera Muda Perdata

1. Membantu Hakim dengan mengikuti dan mencatat jalannya persidangan.
2. Melaksanakan administrasi perkara, mempersiapkan persidangan perkara, menyiapkan 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 berpekar 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. Pelaksanaan pemeriksaan dan penelaahan kelengkapan berkas perkara pidana;
2. Pelaksanaan registrasi perkara pidana;
3. Pelaksanaan penerimaan permohonan praperadilan dan pemberitahuan kepada termohon;
4. Pelaksanaan distribusi perkara yang telah diregister untuk diteruskan kepada Ketua Majelis Hakim berdasarkan Penetapan Penunjukkan Majelis Hakim dari Ketua Pengadilan;



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Pelaksanaan penghitungan, penyiapan dan pengiriman penetapan penahanan, perpanjangan penahanan dan penangguhan penahanan;
6. Pelaksanaan penerimaan permohonan ijin penggeledahan dan ijin penyitaan dari penyidik;
7. Pelaksanaan penerimaan kembali berkas perkara yang sudah diputus dan diminutasi;
8. Pelaksanaan pemberitahuan isi putusan tingkat pertama kepada para pihak yang tidak hadir;
9. Pelaksanaan penyampaian pemberitahuan putusan tingkat banding, kasasi dan peninjauan kembali kepada para pihak;
10. Pelaksanaan penerimaan dan pengiriman berkas perkara yang dimohonkan banding, kasasi dan peninjauan kembali;
11. Pelaksanaan pengawasan terhadap pemberitahuan isi putusan upaya hukum kepada para pihak dan menyampaikan relas penyerahan isi putusan kepada Pengadilan Tinggi dan Mahkamah Agung;
12. Pelaksanaan pemberitahuan isi putusan upaya hukum kepada Jaksa Penuntut Umum dan Terdakwa;
13. Pelaksanaan penerimaan permohonan eksekusi;
14. Pelaksanaan penyimpanan berkas perkara yang belum mempunyai kekuatan hukum tetap;
15. Pelaksanaan penyerahan berkas perkara yang sudah berkekuatan hukum tetap kepada Panitera Muda Hukum;
16. Pelaksanaan urusan tata usaha kepaniteraan; dan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

17. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Panitera.

Panitera Muda Hukum

Mengumpulkan data, mengelola dan mengkaji data, menyajikan pada statistik perkara, menyusun laporan perkara, menyiapkan arsip berkas perkara dan tugas lainnya yang diberikan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

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 berikutan amar putusannya
4. Membantu menetapkan hari persidangan.
5. Membuat penetapan terdakwa tetap ditahan, dikeluarkan dari tahanan atau dirubah jenis penahanannya
6. Menyerahkan berkas perkara kepada Panitera Muda bersangkutan bila telah selesai dimutasikan.

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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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 batasan-batasan tanah yang disita beserta surat-surat yang sah apabila menyita tanah.
5. Membuat berita acar 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.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sub Bagian Kepegawaiaan Organisasi Tata Lakasana

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,

mengkoreksi 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, 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. Meniapkan bahan pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan dokumentasi serta pelaporan: Mengentry data capaian kinerja melalui aplikasi Bappenas, dokumentasi setiap kegiatan kantor, dan backup semua data dokumentasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh etos kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada pengadilan negeri pekanbaru. Berdasarkan analisis dan pembahasan dari penelitian, peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Etos Kerja dan Komitmen Organisasi sangat berpengaruh positif dan signifikan secara silmutan terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Pekanabru. Etos Kerja dan Komitmen Organisasi sangat penting untuk diterapkan pada suatu instansi pemerintahan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang dirasakan oleh pegawai sehingga akan berdampak positif bagi suatu instansi tersebut. Etos Kerja dan Komitmen Organisasi sangat berkaitan erat dengan kinerja pegawai hal ini dikarenakan pengaruh tingkat kinerja pegawai yang tercermin melalui perilakunya sehari- hari dalam organisasi melalui keahlian serta kemampuan dalam mencapai arah serta tujuan yang ingin dicapai bagi sebuah organisasi. Jika suatu organisasi berupaya untuk memberikan kemampuan mereka secara prima selama bekerja, maka organisasi tersebut mendasarkan efektivitas terhadap tujuan yang ingin dicapai serta dapat memotivasi untuk selalu berpikir dan terpacu dalam kaitan penyelesaian pekerjaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Berdasarkan hasil penelitian berdasarkan analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa nilai Y (Kinerja Pegawai) sebesar 7.729, sedangkan X1 (Etos Kerja) bernilai 0,285 dan X2 (Komitmen Organisasi) bernilai 0,243. Setiap peningkatan satu persen X1 dan X2, maka jumlah Y akan meningkat. Karena setiap terjadi kenaikan untuk variabel Etos Kerja dan Komitmen Organisasi akan diikuti peningkatan kinerja pegawai apabila variabel lain dianggap tetap. Selanjutnya Hasil uji F diperoleh $F_{hitung} = 12.938$ dengan nilai p value $= 0,000 < 0,05$, sedangkan nilai F_{tabel} dengan dk pembilang 2 ($= k - 1 = 3 - 1$) dan dk penyebut $n - k = 63 - 3 = 60$ sehingga di peroleh sebesar 3,17. Karena F hitung lebih besar daripada F tabel ($F_{hitung} > F_{tabel} = 12,938 > 3,17$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat hubungan antara Etos Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) dengan Kinerja pegawai (Y).
3. Berdasarkan hasil pengujian Koefisien Korelasi dapat dilihat bahwa nilai korelasinya 0,549. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan linear antara variabel independen dan variabel dependen berada di taraf sedang. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etos kerja dan komitmen organisasi kinerja pegawai akan semakin baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Untuk pengadilan negeri pekanbaru, 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.
2. Untuk para pegawai pengadilan negeri pekanbaru agar selalu menerapkan etos kerja dan komitmen terhadap pengadilan negeri pekanbaru demi meningkatkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya.
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 yang lebih baik lagi dan memberikan hasil penelitian yang lebih menarik atas dasar fenomena yang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

Al Qur'an

Cahyadi, 2018. *"Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan"*. e-Jurnal Psikoborneo: Vol 6, No 4. Universitas Mulawarman. Samarinda. ISSN

Darmadi. 2017. *"Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan"*. Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik: Vol. 3 No. 1. Universitas Wijaya Putra. Surabaya

Darmawana, Sinambelab, Harianic, dan Irfand. 2020. *"Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai"*. Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen. Volume 4 No. 1. Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto.

Fauzi, Nugroho. 2020. *"Manajemen Kinerja"*. e-book. Surabaya: Airlangga University Press.

Maharani, Efendi. 2017. *"Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia"*. Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 13, No. 2. Universitas Nasional. Jakarta.

Massora. 2019. *"Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pariwisata"*. e-Jurnal Manajemen. Vol. 07. No. 1. Jakarta.

Nugroho, Razak, Abdul. 2022. *"Pengaruh Etos Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Kredit Di PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru"*. Management Studies and Entrepreneurship Journal: Vol 3 No. 4. Universitas Islam Riau. Pekanbaru.

Qureshi, Ahmed, Thebo, Shaikh, Brohi dan Shahzad Qaiser. 2019. *"The nexus of employee's commitment, job satisfaction, and job performance: An analysis of FMCG industries of Pakistan"*. Cogent Business & Management, 6:1. Pakistan.

Sangian, Lengkong, Dotulong. 2019. *"Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Manado"*. Jurnal Manajemen. Vol.7 No.1. Universitas Manado. ISSN

Shiffaa, Lendai, Sumilan, Omar, Jonathan, Hamidi, dan Izhar. 2019. *"The Relationship Between Working Environment and Employee Performance"*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau

Statistik Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Journal of Cognitive Sciences and Human Development. Vol. 5(2). 7
Universiti Malaysia Sarawak, 94300 Kota Samarahan, Sarawak, Malaysia.

Tasmara. 2002. *“Membudayakan Etos Kerja Islami”*. e-book. Jakarta: Gema Insani.

Timbuleng, Sumarauw. 2015. *“Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HASJRAT ABADI CABANG MANADO”*. Jurnal Manajemen. Vol.3 No.2. Universitas Sam Ratulangi. Manado. ISSN

Yusuf, Syarif. 2018. *“Komitmen Organisasi”*. e-book. Makassar: Nas Media Pustaka.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

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

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Mahasiswa/i Universitas Sultan Syarif Kasim Riau Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Administrasi Negara, saat ini untuk memperoleh gelar Sarjana dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru”**, maka sangat dibutuhkan pendapat dari responden untuk melengkapi penelitian ini.

Besar harapan saya, kiranya Bapak/Ibu bersedia mengisi Kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

- Nama Responden :
- Jenis Kelamin : Pria Wanita
- Usia : 20-30 tahun 41-50 tahun
 31-40 tahun 51-60 tahun
- Lama Bekerja : Tahun
- Tingkat Pendidikan : SMA D3 S1 S2 Lainnya....
- Bidang/Divisi :
- Penghasilan : 1.500.000-2.500.000 4.500.000- 5.500.000
 2.500.000-3.500.000 >5.500.000
 3.500.000-4.500.000



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

1. Rilihlah jawaban dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda. Penilaian dilakukan berdasarkan skala sebagai berikut 1 s/d 5 yang memiliki makna sebagai berikut :
 - 5 = Sangat Setuju (SS)
 - 4 = Setuju (S)
 - 3 = Netral (N)
 - 2 = Tidak Setuju (TS)
 - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya.
4. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu mengembalikan kepada yang menyerahkan kuisioner.

II. DAFTAR PERTANYAAN

ETOS KERJA (X1)						
No.	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh semangat					
2.	Saya berangkat kerja dengan hati yang tidak baik					
3.	Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari pada waktu yang telah ditentukan					
4.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
5.	Saya pilih-pilih dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6.	Saya tidak menerima segala sesuatu dalam bentuk apapun yang bukan hak saya					
7.	Saya memotivasi diri dengan menunjukkan antusiasme yang konsisten untuk selalu bekerja					
8.	Saya harus bekerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, tidak menambah maupun mengurangi fakta yang ada					
9.	Saya harus taat pada peraturan-peraturan, baik diawasi maupun tidak diawasi					
KOMITMEN ORGANISASI (X2)						
No.	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya sebagai pegawai merasa bangga menjadi bagian dari Pengadilan Negeri Pekanbaru					
2.	Saya sangat peduli dengan setiap permasalahan yang dihadapi di Pengadilan Negeri Pekanbaru					
3.	Saya merasa terikat secara emosional dengan tempat saya bekerja di Pengadilan Negeri Pekanbaru					
4.	Saya bangga melaksanakan tugas atau pekerjaan untuk Pengadilan Negeri Pekanbaru					
5.	Saya sulit meninggalkan instansi ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain					
6.	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7.	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini					
KINERJA PEGAWAI (Y)						
No.	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas					
2.	Saya telah mencapai standar kerja yang ditetapkan perusahaan sehingga hasilnya memuaskan					
3.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan/tepat waktu					
4.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan tuntas sesuai dengan waktu					
5.	Saya konsisten dalam melakukan tugas yang telah diberikan					
6.	Saya berusaha untuk lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi					

TERIMAKASIH ATAS PARTISIPASI ANDA



LAMPIRAN 2

TABULASI KUESIONER VARIABEL

ETOS KERJA (X1)

Variabel X1								
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	1	5	5	4	4	31
5	5	5	5	5	5	5	5	33
5	4	4	4	5	4	4	4	33
4	4	4	3	5	4	4	4	32
4	4	4	4	5	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	34
5	5	5	1	5	5	5	5	36
4	4	4	3	4	4	4	4	35
5	5	5	1	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	3	5	3	4	4	33
4	4	4	3	5	4	4	4	32
4	4	4	4	5	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	33
5	5	5	1	5	5	5	5	36
4	4	4	3	4	4	4	4	34
5	5	5	1	5	5	5	5	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	3	5	3	4	4	35
5	4	5	3	5	3	4	4	35
5	5	5	3	4	4	4	4	34
5	5	5	3	5	3	3	4	34

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



5	5	4	1	5	4	4	4	32
4	4	5	3	5	4	3	4	33
5	4	5	3	5	4	3	5	33
5	4	5	3	5	3	3	4	32
5	5	5	3	5	5	5	5	34
4	4	4	3	5	4	4	4	34
4	5	4	3	5	4	3	4	32
4	4	4	3	5	4	4	4	35
4	5	4	4	5	3	3	4	35
3	4	5	2	5	5	5	5	34
4	4	4	2	1	4	4	4	35
4	5	5	1	5	5	5	5	35
5	4	4	1	5	5	5	5	33
5	5	5	5	5	5	5	5	33
4	4	4	4	4	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	34
5	4	4	4	4	4	4	4	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	3	4	5	5	33
5	5	5	5	5	5	5	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	4	5	5	5	5	33
4	4	4	4	5	5	5	5	33
5	3	3	4	4	5	5	5	34
5	5	5	5	5	5	5	5	34
3	4	4	4	4	4	4	3	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	4	4	4	4	35
4	4	4	4	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	4	5	5	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	33

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



5	5	5	5	5	5	5	5	33
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	34
4	4	4	4	4	4	4	4	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40

KOMITMEN ORGANISASI (X2)

Variabel X2							
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total
4	4	4	3	3	3	3	24
5	4	4	5	2	4	2	26
5	3	3	3	3	3	3	23
4	3	3	3	3	3	3	22
5	3	3	3	3	3	3	23
5	3	3	3	3	3	1	21
5	3	3	3	3	3	3	23
5	3	3	3	3	3	3	23
4	3	3	3	3	3	3	22
5	4	3	5	3	3	3	26
5	3	4	4	3	5	3	27
5	3	3	3	3	3	3	23
5	3	3	3	3	3	3	23
5	3	3	3	3	3	1	21
5	3	3	3	3	3	3	23
5	3	3	3	3	3	3	23
4	3	3	3	3	3	3	22
5	4	3	5	3	3	3	26
5	3	4	4	3	5	3	27
5	3	3	3	3	4	3	24
4	3	3	3	3	3	3	22
5	3	3	3	3	3	3	23

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 - a. Penguji hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Penguji tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4	3	3	3	3	3	3	22
5	3	3	3	3	3	3	23
5	3	3	4	3	3	3	24
4	3	3	4	3	3	3	23
5	3	3	3	3	3	3	23
5	3	3	3	3	3	3	23
5	5	3	4	3	4	3	27
5	4	4	3	3	4	3	26
5	3	3	4	5	5	4	29
4	3	3	3	2	3	3	21
5	5	5	5	3	3	3	29
4	4	4	5	3	3	3	26
5	4	4	4	3	3	3	26
5	5	4	4	4	3	2	27
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	4	4	4	32
4	4	4	3	3	3	4	25
5	5	5	5	5	5	5	35
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	1	4	3	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	5	5	5	5	32
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
3	3	3	3	3	3	3	21
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
4	3	3	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	35

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
4	3	4	4	4	4	4	27
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35

KINERJA PEGAWAI (Y)

	Variabel Y						Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
3	3	4	4	4	4	4	22
4	4	4	4	4	4	3	23
5	5	5	5	5	5	3	28
4	4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	4	4	1	21
4	4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	4	4	3	23
4	5	4	4	4	4	3	24
4	4	4	4	4	4	3	23
5	5	5	5	5	5	3	28
4	4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	4	4	1	21
4	4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	4	4	3	23
4	5	4	4	4	4	3	24
4	4	4	4	4	4	3	23
5	5	5	5	5	5	3	28
4	4	4	4	4	4	3	23
4	5	4	4	4	5	3	25
4	4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	4	4	3	23

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 - a. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber;
 - b. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	3	23
5	4	4	4	3	24
5	5	5	5	3	27
4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	4	24
4	3	4	4	4	23
5	3	5	5	5	28
5	3	3	4	4	23
5	5	5	5	3	28
4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	30
3	3	3	4	4	21
5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	24
3	3	5	5	4	25
4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	5	22
5	5	5	5	5	30
3	3	3	3	4	20
4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	30
3	3	3	3	3	18
4	4	4	5	5	27
5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	30



Hak Cipta Ditanggung Utang-Undang

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3	3	3	3	3	18
5	5	5	5	5	30
3	3	4	4	4	21
5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	30

Tabel Tabulasi Data Responden

No	Karakteristik Responden			
	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja
1	52	Laki-laki	S2	52
2	52	Laki-laki	S1	27
3	55	Laki-laki	S1	27
4	51	Perempuan	S2	31
5	45	Laki-laki	S2	21
6	46	Laki-laki	S2	22
7	46	Laki-laki	S2	22
8	45	Laki-laki	S2	23
9	42	Laki-laki	S2	21



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber;

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10	39	Laki-laki	S1	16
11	56	Laki-laki	S1	27
12	44	Laki-laki	S2	20
13	44	Perempuan	S2	21
14	55	Laki-laki	S1	1
15	51	Perempuan	S3	5
16	50	Laki-laki	S2	31
17	53	Perempuan	S2	31
18	59	Laki-laki	S2	37
19	59	Perempuan	S1	38
20	52	Laki-laki	S1	30
21	39	Perempuan	S1	14
22	56	Perempuan	S1	34
23	54	Laki-laki	S1	33
24	56	Perempuan	S1	17
25	39	Perempuan	S1	16



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

26	41	Perempuan	S1	16
27	44	Perempuan	S1	21
28	36	Perempuan	S2	14
29	41	Perempuan	S1	14
30	59	Perempuan	SLTA/MA	38
31	60	Perempuan	SLTA/MA	37
32	36	Perempuan	S1	12
33	36	Perempuan	S1	14
34	36	Laki-laki	S1	14
35	43	Perempuan	S2	17
36	41	Laki-laki	S1	13
37	53	Laki-laki	S1	30
38	49	Laki-laki	S1	A30
39	38	Laki-laki	S2	14
40	48	Perempuan	S1	16
41	45	Laki-laki	D3	13
42	40	Perempuan	S2	14
43	42	Perempuan	D3	14



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

44	37	Perempuan	SLTA/MA	17
45	51	Laki-laki	SLTA/MA	22
46	53	Laki-laki	SLTA/MA	9
47	40	Laki-laki	SLTA/MA	9
48	32	Perempuan	S1	1
49	30	Perempuan	S1	1
50	26	Laki-laki	S1	1
51	29	Laki-laki	S1	1
52	29	Perempuan	D3	1
53	47	Laki-laki	S2	16
54	41	Perempuan	S2	17
55	40	Perempuan	S1	14
56	47	Laki-laki	S1	17
57	35	Perempuan	S2	12
58	37	Laki-laki	S3	4
59	30	Laki-laki	S1	3
60	25	Perempuan	D3	3
61	27	Laki-laki	D3	3



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

62	28	Laki-laki	D3	1
63	53	Laki-laki	S1	12

LAMPIRAN 3

UJI KUALITAS DATA

1. Uji Validitas Variabel Etos Kerja (Y)

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	ETOSKERJA
X1.1	Pearson Correlation	1	,497**	,494**	,213	,320*	,361**	,361**	,547**	,644**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,093	,011	,004	,004	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.2	Pearson Correlation	,497**	1	,776**	,149	,385**	,256*	,301*	,381**	,614**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,243	,002	,043	,016	,002	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.3	Pearson Correlation	,494**	,776**	1	,122	,413**	,218	,263*	,436**	,564**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,342	,001	,086	,037	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.4	Pearson Correlation	,213	,149	,122	1	,033	,165	,221	,192	,592**
	Sig. (2-tailed)	,093	,243	,342		,799	,198	,082	,132	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.5	Pearson Correlation	,320*	,385**	,413**	,033	1	,228	,155	,323**	,479**
	Sig. (2-tailed)	,011	,002	,001	,799		,073	,225	,010	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.6	Pearson Correlation	,361**	,256*	,218	,165	,228	1	,853**	,809**	,659**
	Sig. (2-tailed)	,004	,043	,086	,198	,073		,000	,000	,000



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber;

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X25	Pearson Correlation	,192	,683**	,711**	,708**	1	,838**	,868**	,904**
	Sig. (2-tailed)	,131	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
X26	Pearson Correlation	,251*	,623**	,673**	,728**	,838**	1	,803**	,882**
	Sig. (2-tailed)	,047	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
X27	Pearson Correlation	,046	,646**	,647**	,677**	,868**	,803**	1	,860**
	Sig. (2-tailed)	,720	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
TOTAL	Pearson Correlation	,355**	,866**	,867**	,874**	,904**	,882**	,860**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63

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

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

3. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL.Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,755**	,799**	,797**	,675**	,381**	,866**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,002	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Y.2	Pearson Correlation	,755**	1	,754**	,676**	,606**	,177	,771**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,165	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Y.3	Pearson Correlation	,799**	,754**	1	,920**	,797**	,377**	,905**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,002	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Y.4	Pearson Correlation	,797**	,676**	,920**	1	,852**	,478**	,925**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Y.5	Pearson Correlation	,675**	,606**	,797**	,852**	1	,579**	,891**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000



N	63	63	63	63	63	63	63	63
Pearson Correlation	,381**	,177	,377**	,478**	,579**	1	,652**	
Sig. (2-tailed)	,002	,165	,002	,000	,000		,000	
N	63	63	63	63	63	63	63	63
Pearson Correlation	,866**	,771**	,905**	,925**	,891**	,652**	1	
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	63	63	63	63	63	63	63	63

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

4. Uji Reabilitas Etos Kerja (X1)

Case Processing Summary		
	N	%
Cases	Valid	63 100,0
	Excluded ^a	0 ,0
	Total	63 100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,753	8

5. Uji Reabilitas Komitmen Organisasi (X2)

Case Processing Summary		
	N	%
Cases	Valid	63 100,0
	Excluded ^a	0 ,0
	Total	63 100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items



	,918	7
--	------	---

6. Uji Reabilitas Kinerja Pegawai (Y)

		N	%
Cases	Valid	63	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	63	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
,887	6

7. Uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.549 ^a	.301	.278	2.807	.301	12.938	2	60	.000

a. Predictors: (Constant), KOMITMENORGANISASI, ETOSKERJA

8. Uji Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.729	3.872		1.996	.050
	ETOSKERJA	.285	.110	.298	2.588	.012
	KOMITMENORGANISASI	.243	.076	.368	3.191	.002

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



a. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI

9. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	203.813	2	101.907	12.938	.000 ^b
	Residual	472.599	60	7.877		
	Total	676.413	62			

a. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI

b. Predictors: (Constant), KOMITMENORGANISASI, ETOSKERJA

10. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.729	3.872		1.996	.050
	ETOSKERJA	.285	.110	.298	2.588	.012
	KOMITMENORGANISASI	.243	.076	.368	3.191	.002

a. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN 4

DOKUMENTASI

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

