

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP ETOS KERJA  
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN  
DAERAH AIR MINUM KOTA  
GORONTALO**

**Oleh**

**INDRIYATI T. NINI**

**E21.15.022**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS ICH SAN GORONTALO  
GORONTALO  
2021**

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP ETOS KERJA  
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN  
DAERAH AIR MINUM KOTA  
GORONTALO**

**Oleh**

**INDRIYATI T. NINI  
E21.15.022**

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
Guna memperoleh gelar sarjana  
Dan telah disetujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal  
Gorontalo,.....2019

**Menyetujui :**

**PEMBIMBING I**



**Poppy Mu'jizat, SE., MM**  
NIDN : 0915016704

**PEMBIMBING II**



**Rismayanti, SE., M.Si**  
NIDN : 0917029101

## HALAMAN PERSETUJUAN

# PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTA GORONTALO

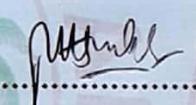
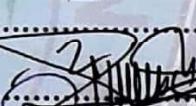
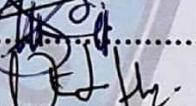
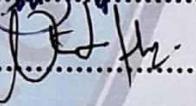
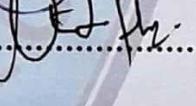
Oleh

INDRIYATI T. NINI  
E21.15.022

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)  
Universitas Ichsan Gorontalo

### Tim Pengaji :

1. Poppy Mu'jizat, SE., MM
2. Rismayanti, SE., M.Si
3. Zulkarnain I. Idris, SE., M.Si
4. Syamsul, SE., M.Si
5. Wiwin L. Husin, SE., MM

(.....)   
—  
(.....)   
(.....)   
(.....)   
(.....) 

### Mengetahui :



## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dar Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, September 2021  
Yang membuat pernyataan



**INDRIYATI T. NINI**

## MOTTO DAN PERSEMPAHAN

### “MOTTO”

Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri (Qs. Ar Ra'd : 11)

Barang siapa yang mempelajari ilmu pengetahuan yang seharusnya yang ditujukan untuk mencari ridho Allah SWT bahkan hanya untuk mendapatkan kedudukan/kekayaan duniawi maka tidak akan mendapatkan baunya surga nanti pada hari kiamat (riyawat Abu Hurairah Radhiallahu Anhu)

Tujuan pendidikan itu untuk mempertajam kecerdasan, memperkuat kemauan,  
serta memperhalus perasaan  
(Tan Malaka)

( INDRIYATI T. NINI )

### “PERSEMPAHAN”

Alhamdulillah atas doa dan dukungan karya tulis ini kupersembahkan untuk Ayahku (Taha Nini) dan Ibuku (Narmin Hamzah) yang telah berjuang dan berkorban banyak atas terselesainya pendidikanku di Universitas Ichsan Gorontalo. Teruntuk juga saudaraku, teman-temanku yang selalu memberikan motivasi selalu menemani baik suka maupun duka semoga di balas dengan kebaikan oleh Allah SWT Aamiin.

ALMAMATERKU TERCINTA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
TEMPATKU MENIMBAH ILMU  
GORONTALO 2021

## ***ABSTRACT***

### ***INDRIYATI T NINI. E2115022. THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENTS ON EMPLOYEES' WORK ETHIC AT THE LOCAL WATER SUPPLY UTILITY OF GORONTALO CITY***

*The study aims to find out the effect of organizational climate and organizational commitment on the work ethic of employees at the Local Water Supply Utility of Gorontalo City, either simultaneously or partially. The main data collection is through a list of statements/questions that are tested through validity and reliability tests. The data analysis technique used is path analysis. The object of the study covers organizational climate, organizational commitment, and employees' work ethic. The result of the first hypothesis shows that organizational climate (X1) and organizational commitment (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employees' work ethic by 73.2%. The value of 26.8% is influenced by other variables not examined in the study. The result of the second hypothesis indicates that organizational climate (X1) and organizational commitment (X2) partially have a positive and significant effect on employees' work ethic. Organizational climate (X1) partially has a positive and significant effect on employees' work ethic (Y) by 34.8%. Organizational commitment (X2) partially has a positive and significant effect on the employees' work ethic (Y) by 63.8%.*

*Keywords:* organizational climate, organizational commitment, work ethic

## **ABSTRAK**

### **INDRIYATI T NINI. E2115022. PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTA GORONTALO**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap etos kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo baik secara simultan maupun parsial. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan/pertanyaan yang diuji melalui uji validitas dan realibilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Objek dalam penelitian ini iklim organisasi, komitmen organisasi, dan etos kerja karyawan. Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa iklim organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan sebesar 73,2%. Nilai 26,8% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam model penelitian. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa iklim organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Iklim organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan (Y) sebesar 34,8%. komitmen organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan (Y) sebesar 63,8%.

Kata kunci: iklim organisasi, komitmen organisasi, etos kerja

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Segala Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat kuasa, rahmat dan hidayah-Nya sehingga Karya Ilmiah ini dapat penulis selesaikan dengan sebaik-baiknya. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Karya Ilmiah ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan laporan ini.

Dalam penyusunan Karya Ilmiah ini penulis mengalami banyak kesulitan dan hambatan, namun berkat bantuan, arahan, dorongan serta bimbingan maka kesulitan maupun hambatan tersebut dapat terlewatkan. Dalam penyusunan Karya Ilmiah ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada : Ibu DR. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo, Bapak DR. Abd. Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak DR. Musafir, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen, Ibu Poppy Mu'jizat, SE., MM Selaku Pembimbing I dan Ibu Rismayanti, SE.,M.Si selaku pembimbing II, yang telah banyak memberikan petunjuk, arahan, bimbingan dan saran-saran mulai dari awal sampai

dengan terselesaikannya penyusunan Karya Ilmiah ini. Serta Para Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.

Akhir kata, Semoga semua bantuan dan amal kebaikan yang diberikan kepada penulis mendapatkan imbalan pahala dan keridhaan dari Allah SWT.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb*

Gorontalo, September 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

	Hal
<b>Halaman Judul .....</b>	<b>i</b>
<b>Halaman Pengesahan Pembimbing.....</b>	<b>ii</b>
<b>Pernyataan .....</b>	<b>iii</b>
<b>Abstrak.....</b>	<b>iv</b>
<b>Kata pengantar.....</b>	<b>v</b>
<b>Daftar Isi .....</b>	<b>vi</b>
<b>DaftarTabel.....</b>	
<b>DaftarGambar .....</b>	
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	8
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	9
1.3.1 Maksud Penelitian.....	9
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	9
1.4. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	
2.1. Kajian Pustaka .....	11
2.1.1. Pengertian Iklim Organisasi .....	11
2.1.2. Dimensi Iklim Organisasi.....	14
2.1.3. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi.....	15
2.1.4. Pengukuran Iklim Organisasi .....	17
2.2. Komitmen .....	18
2.2.1. Pengertian Komitmen .....	18
2.2.2. Pengertian Komitmen Organisasi.....	20
2.2.3. Indikator/Dimensi Komitmen Organisasi.....	20

2.2.4. Bentuk Komitmen Karyawan .....	23
2.2.5. Jenis-Jenis Komitmen Organisasi .....	25
2.2.6. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi.	25
2.3.Etos Kerja .....	27
2.3.1.Pengertian Etos Kerja.....	27
2.3.2.Indikator-indikator Etos Kerja .....	28
2.3.3.Aspek-Aspek Etos Kerja .....	29
2.3.3.Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja.....	32
2.4. Penelitian Terdahulu .....	33
2.5. Kerangka Pemikiran .....	35
2.6.Hipotesis .....	35
<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Objek Penelitian .....	37
3.2. Metode Penelitian .....	37
3.2.1 Operasional Variabel Penelitian .....	38
3.2.2 Populasi dan Sampel.....	40
3.2.3 Sumber Data .....	44
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data .....	44
3.2.5 Prosedur Penelitian.....	45
3.2.6Metode Analisis Data .....	49
3.2.7 Pengujian Hipotesis .....	51
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	52
4.1. GambaranUmum Perusahaan.....	52
4.1.1 Sejarah Singkat .....	52
4.1.2 Visidan Misi .....	54
4.1.3Struktur Organisasi .....	54
4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi.....	56
4.2 AnalisisDeskriptifVariabelPenelitian.....	72
4.2.1. Gambaran Umum Iklim Organisasi (X1) .....	73
4.2.2. Gambaran Umum Komitmen Organisasi (X2).....	75
4.2.3. Gambaran Umum Etos Kerja (Y).....	76

4.3 Hasil Penelitian .....	77
4.3.1.Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	77
4.4 Analisis Data Statistik .....	79
4.5 Pengujian Hipotesis.....	82
4.5.1.Pengaruh Iklim Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2), secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Etos Kerja (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo.....	82
4.5.2 Pengaruh Iklim Organisasi (X1) Secara arsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Etos Kerja (Y) .....	82
4.5.3 Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Etos Kerja (Y).....	82
4.6 Korelasi AntarVariabel X .....	83
4.7 Pembahasan.....	83
4.7.1 Iklim Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (Y).....	83
4.7.2 Iklim Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) Secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (Y).....	85
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>88</b>
5.1 Kesimpulan .....	88
5.2 Saran.....	88

**DAFTAR PUSTAKA  
LAPIRAN-LAMPIRAN**

## **DAFTAR TABEL**

Hal.

Tabel 3.1.Oprasional variable penelitian X.....	39
Tabel 3.2.Oprasional variable penelitian Y .....	39
Tabel 3.3.Pilihan Jawaban Questioner .....	40
Tabel 3.4 Populasi .....	41
Tabel 3.5 Penentuan Sampel .....	43
Tabel 3.6 Koefisien korelasi.....	47
Tabel 4.1Tabel Skala Penelitian Jawaban Responden .....	73
Tabel4.2.Tanggapan Responden Tentang Iklim Organisasi (X1) .....	74
Tabel4.3.Tanggapan Responden Tentang Komitmen Organisasi (X2).....	75
Tabel4.4.Tanggapan Responden Tentang Etos Kerja (Y). ....	76
Tabel4.5.Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Iklim Organisasi.....	78
Tabel4.6.Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi .....	78
Tabel4.7.Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Etoskerja .....	79
Tabel4.8.Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh (X1), dan (X2), secara simultan dan parsial terhadap variabel (Y).....	81

## **DAFTAR GAMBAR**

Hal.

Gambar 2.2. Kerang kapemikiran .....	35
Gambar3.1Struktur Path Analisis. ....	56
Gambar4.1.StrukturOrganisasi.....	52
Gambar4.2.Hasil Estimasi Struktur Analisis Jalur.....	81

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di era perkembangan dunia yang begitu cepat dewasa ini dapat dilihat di segala bidang seperti teknologi, ekonomi dan sebagainya. Dampak dari perkembangan ini memberikan suatu tantangan dan peluang setiap organisasi untuk selalu menciptakan kinerja pegawai agar kita dapat mengukur pencapaian strategi dari suatu organisasi. Oleh Karena itu, setiap organisasi perlu melakukan terobosan dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia baik dari unsur *hard skill* maupun *soft skill* dalam pencapaian tujuan per organisasi yang sudah ditentukan. Tujuan organisasi dapat dicapai apabila pegawai memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja merupakan hal yang sangat penting dalam kemajuan organisasi, sumber daya manusia memegang peran utama dalam setiap kegiatan organisasi dan merupakan kunci utama yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya. Salah satu cara untuk meningkatkan mutu diantaranya setiap orang yang ada dalam organisasi harus memiliki etos kerja. Etos menurut Geertz (dalam Taufik Abdullah, 2010:108) diartikan sebagai sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Sedangkan kerja secara lebih khusus dapat diartikan sebagai usaha komersial yang menjadi suatu keharusan demi hidup, atau sesuatu yang imperatif dari diri, maupun sesuatu yang

terkait pada identitas diri yang bersifat sakral. Identitas diri yang terkandung dalam hal ini adalah sesuatu yang telah diberikan oleh tuntutan religius (agama).

Menurut Herzberg yang dikutip oleh James I. Gibson (2010:231) bahwa untuk mencapai tujuan organisasi yang baik diperlukan orang yang memiliki kemampuan yang tepat, termasuk etos kerja. Beberapa penelitian mendukung asumsi bahwa etos kerja merupakan faktor penting yang menentukan pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik dan bertambahnya kepuasan. Ford menyatakan bahwa 17-18 percobaan pada sebuah organisasi memperlihatkan peningkatan yang positif sesudah adanya etos kerja. Penelitian tersebut menyatakan bahwa etos kerja memberikan prestasi yang lebih baik dan kepuasan yang lebih baik pula.

Seseorang yang memiliki Etos Kerja yang tinggi akan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan sepenuh hati sehingga memberikan dampak pada hasil yang baik. Kemampuan masing-masing karyawan berbeda tidak terlepas dari Etos Kerja yang diyakini oleh masing-masing karyawan. Tasmara (2014:44) mendefinisikan Etos Kerja sebagai suatu totalitas kepribadian individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal. Orang yang memiliki Etos Kerja tinggi dalam melakukan rutinitas tidak akan pernah merasa bosan. Karena semakin banyak rutinitas yang dilakukan akan mendapatkan pengalaman, kemudian kemampuan dalam bekerja semakin terasah. Hal mendasar dalam Etos Kerja tinggi yaitu orang yang mempunyai keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan dengan memberikan masukan ide di tempat ia bekerja.

Etos Kerja diharapkan mampu memoderasi antara Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi. Seseorang dengan Etos Kerja yang tinggi akan memiliki sikap empati pada lingkungan pekerjaan, mencintai pekerjaan, dan menjunjung tinggi standar etika, sehingga ia akan menikmati waktu yang dilalui bersama pekerjaannya. Seseorang yang memiliki Etos Kerja dan paham terhadap standar etika akan memiliki Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi yang kuat dalam bekerja yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja. Etos Kerja akan memperkuat hubungan antara Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi.

Etos kerja juga dapat dipengaruhi oleh Iklim organisasi memberikan kekuatan lingkungan yang dapat mempengaruhi organisasi. Iklim organisasi yang baik bisa dilihat dari tingkah laku setiap orang, hubungan atau kerja sama yang baik dari setiap anggotanya, penataan susunan organisasi secara rapi dan prosedur kerja dalam organisasi tersebut. Menurut Tasmara (2014:72), Etos kerja karyawan dapat diukur dengan empat indikator yaitu: 1) Menghargai waktu Individu yang mempunyai etos kerja tinggi memandang waktu sebagai sesuatu yang sangat bermakna dan sebagai wadah produktivitasnya. 2) Tangguh dan pantang menyerah Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung suka bekerja keras, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan atau tekanan (pressure). 3) Keinginan untuk mandiri Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi selalu berusaha mengaktualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri. 4) Penyesuaian Individu dengan etos kerja tinggi cenderung

dapat menyesuaikan diri dengan baik dalam lingkungan kerja, rekan kerja maupun dengan atasan atau bawahan.

Sementara iklim organisasi sangat berperan penting dalam menumbuhkan etos kerja dari karyawan para ahli mengartikan bahwa iklim organisasi sebagai suatu unsur fisik, dimana iklim dapat sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi dari persepsi individu sendiri. Simamora (2011:81) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia (SDM) yang diterima oleh anggota organisasi.

Menurut Pines yang dikutip oleh Barkah (2012), iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi, yaitu : a. Dimensi psikologikal, yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurang otonomi, kurang pemenuhan sendiri dan kurang inovasi. b. Dimensi struktural, yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik. c. Dimensi sosial, yaitu meliputi aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri-ciri permasalahannya), rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerja sama), dan penyelia-penyelia (dukungan dan imbalan), dan d. Dimensi birokratik, yaitu meliputi undang-undang dan peraturan-peraturan konflik peranan dan kecaburan peranan.

Etos kerja tidak akanterlaksana dengan baik tanpa adanya komitmen organisasindigambarkan sebagai sikap yang memiliki keinginan kuat untuk tetap berorganisasi tertentu, berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan terhadap penerimaan nilai dan tujuan organisasi Luthans (2010:249). Menurut

Panggabean (2012:132) komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Dilain pihak komitmen sebagai kecendrungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja). Menurut Sunarto (2011:25), komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan, terdiri dari: penyatuhan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi, dan kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi. Menurut Robbins (2010:99) Komitmen karyawan terhadap organisasi organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu. komitmen kerja karyawan menentukan berhasil tidaknya tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini berarti apabila setiap anggota organisasi memiliki komitmen yang tinggi maka besar kemungkinan keberhasilan atau kesuksesan dapat tercapai. Keberhasilan suatu organisasi akan berdampak baik bagi kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan dan karyawannya.

Komitmen karyawan mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang diinginkan suatu perusahaan atau organisasi harus mengetahui motif dan tujuan serta keanekaragaman dari perilaku dan komitmen karyawannya. Perilaku dan komitmen itu sendiri juga mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Komitmen dipandang penting dalam suatu organisasi, karena dengan komitmen yang tinggi seorang karyawan akan bersikap

profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati bersama dalam organisasi, yang fokusnya adalah nilai-nilai dan sikap (attitude) yang dimiliki oleh karyawan. Karena perusahaan meyakini bahwa tanpa komitmen karyawan yang tinggi maka perusahaan tidak akan sukses.

Perusahaan Daerah Air Minum merupakan salah satu unit usah milik daerah yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum.PDAM terdapat disetiap Provinsi, Kabupaten, dan Kotamadnya di seluruh Indonesia. PDAM merupakan Perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih, organisasi PDAM Kota Gorontalo dimulai sejak berfungsinya suatu sistem penyediaan air bersih yang dilaksanakan oleh Proyek Penyediaan Sarana Air Bersih Sulawesi Utara (PPSAB) pada tahun 1981 yang ditandai dengan terbentuknya Badan Pengelola Air Minum (BPAM) Kotamadya Daerah Tingkat II Gorontalo berdasarkan Surat Keputusan Ditjen Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum Nomor : 123/KPTS/CK/1981.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti serta wawancara langsung dengan Bapak Sjasamsuddin Hatala A.Md Selaku KA. Sie Personalia pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo, diketahui bahwa masih kurangnya etos kerja karyawan, sehingga belum mampu memenuhi harapan perusahaan, dapat dilihat dari masih banyaknya karyawan kurangmenghargai waktu,(terkadang tidak memenuhi target yang ditentukan) contohnya dalam pembuatan system jaringan distribusi,hal itu disebabkan kurangnya tenaga kerja penyediaan air bersih yang seharusnya bisa diselesaikan dalam waktu satu mingguuntuk 3 lokasi tapi kenyataannya tidak bisa diselesaikan, jumlah kesalahan dalam melaksanakan

pekerjaan masih sering terjadi, contohnya masih ada beberapa karyawan yang belum mampu untuk mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan contohnya tingkat kemampuan dalam bekerja dan kemampuan menganalisis data, masih banyaknya karyawan yang membutuhkan arahan dan keterlibatan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga masih belum mencapai hasil yang diinginkan serta belum adanya penyesuaian individu dengan etos kerja yang baik sehingga etos kerja karyawan dapat menurun.

Permasalahan tersebut diatas diduga disebabkan oleh iklim organisasi dan komitmen organisasi. Dilihat dari dimensi iklim organisasi melalui Strukturadanya peraturan dan prosedur yang terstruktur atau tersusun akan tetapi masih banyak karyawan yang belum mematuhi segala peraturan yang ada belum tersusun secara sistematis dari segi procedural hingga belum memenuhi target yang ditentukan, belum adanya Responsibility atau tingkat pengawasan yang baik terhadap suatu tugas yang diberikan masih ada karyawan belum dapat menunjukkan kemampuan dalam bekerja dan kemampuan dalam manganalisis data. Kurangnya Reward atau tingkat penghargaan dan Support atau dukungan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan sehingga belum terciptanya etos kerja sesama karyawan maupun perusahaan. Adapun dilihat dari segi komitmen organisasiitu sendirimasih ada beberapa karyawan yang belum memiliki komitmen akfektif melalui emosional karyawan, identifikasi serta keterlibatan beberapa karyawan di dalam suatu organisasi masih kurang berperan dalam hal nilai dan kesatuan tujuan organisasi sehingga belum terciptanya etos kerja yang baik antar sesama karyawan, dari segi normative karyawan menunjukkan etika dan moral yang

baik serta kewajiban setiap karyawan terhadap organisasi akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang belum sepenuhnya loyal terhadap organisasi ataupun perusahaan. Serta dilihat dari segi komitmen berkelanjutan yang ada pada PDAM Kota Gorontalo sudah baik adanya keinginan karyawan untuk bertahan dalam organisasi maupun perusahaan, serta tidak adanya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dalam organisasi.

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Etos kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh Iklim Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Etos kerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo.
2. Seberapa besar pengaruh Iklim Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Etos kerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo.
3. Seberapa besar pengaruh Komitmen Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Etos kerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Maksud diadakannya penelitian ini adalah untuk memperoleh data berupa Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Etos kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo.

#### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Iklim Organisasi (X1) Dan Komitmen Organisasi (X2) secara simultan terhadap Etos Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Iklim Organisasi (X1) secara parsial terhadap Etos Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komitmen Organisasi (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai Etos Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan informasi bagi pimpinan dan staf pegawai pada Etos Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo Mengenai Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Etos Kerja Karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

Sebagai sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan pada umumnya, khususnya bidang sumber daya manusia.

## 3. Manfaat Peneliti

Untuk menambah wawasan maupun pengetahuan yang berkaitan dengan Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi dan Etos Kerja pada Etos Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Kajian Pustaka**

##### **2.1.1. Pengertian Iklim Organisasi**

Para ahli mengartikan bahwa iklim organisasi sebagai suatu unsur fisik, dimana iklim dapat sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi dari persepsi individu sendiri. Simamora (2011:81) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia (SDM) yang diterima oleh anggota organisasi. Menurut Lussier (2005:486) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.

Menurut Barkah (2012:27), iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi, yaitu : a. Dimensi psikologikal, yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurang otonomi, kurang pemenuhan sendiri dan kurang inovasi. b. Dimensi struktural, yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik. c. Dimensi sosial, yaitu meliputi aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri-ciri permasalahannya), rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerja sama), dan penyelia-penyelia (dukungan dan imbalan), dan d. Dimensi birokratik, yaitu meliputi undang-undang dan peraturan-peraturan konflik peranan dan kecaburan peranan.

Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam memanajemen sumberdaya manusia (SDM). Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan. Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi.

Batasan pengertian iklim organisasi itu bisa dilihat dalam dimensi iklim organisasi. Steve Kelneer sebagaimana dikutip oleh Lila (2012:211) menyebutkan enam dimensi iklim organisasi sebagai berikut :

a. Flexibility Conformity

Fleksibilitas dan persesuaian merupakan kondisi organisasi untuk memberikan keleluasan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. Penerimaan terhadap ide-ide yang

baru, merupakan nilai pendukung dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi.

b. Responsibility

Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang diemban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat dalam proses yang sedang berjalan.

c. Standards

Perasaan karyawan tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.

d. Reward

Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.

e. Clarity

Terkait dengan perasaan pegawai bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi.

f. Tema Commitment

Berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan.

Dari pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan suatu konsep yang menggambarkan tentang kualitas lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **2.1.2. Dimensi Iklim Organisasi**

Iklim organisasi yang dirasakan individu secara positif (menyenangkan) akan memberikan tampilan kerja yang baik dan efektif yang akan mempengaruhi pada keberhasilan organisasi. Iklim organisasi terjadi disetiap organisasi dan akan mempengaruhi perilaku organisasi dan diukur melalui persepsi setiap anggota organisasi.

Menurut, Lussier (2010:487) sebagaimana dikutip oleh Barkah (2012:216) mengatakan bahwa iklim organisasi terdiri dari :

- a. Struktur, merupakan tingkat paksaan yang dirasakan pegawai karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur atau tersusun.
- b. Responsibility, merupakan tingkat pengawasan yang dilakukan organisasi dan dirasakan oleh para pengawai atau karyawan.
- c. Reward, merupakan tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha pegawai.
- d. Warmth, berkaitan dengan tingkat kepuasan pegawai yang berkaitan dengan kepegawaian dalam organisasi.
- e. Support, berkaitan dengan dukungan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Dukungan dapat berasal dari pimpinan ataupun rekan kerja.

- f. Organizational identity and loyalty, berkaitan dengan perasaan bangga akan keberadaannya dalam organisasi dan kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerjanya.
- g. Risk, berkaitan dengan pegawai diberi ruang untuk melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai sebuah tantangan.

### **2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah:

#### **a. Karakteristik internal**

Terdiri dari kondisi dalam organisasi yang diatur dan telah ditetapkan dalam mencapai tujuan organisasi. Karakteristik internal dikenal melalui beberapa dimensi:

1. Formalisasi, yaitu tingkat penggunaan dokumentasi tertulis
2. Spesialisasi, yaitu derajat pembagian tugas
3. Sentralisasi, yaitu berupa pembagian kekuasaan dan proses pengambilan keputusan
4. Otoritas, yaitu berupa pembagian tugas dan pengambilan keputusan
5. Profesionalisme, yaitu menggambarkan tingkat pendidikan anggota
6. Konfigurasi, yaitu menunjukkan pembagian anggota ke dalam bagian-bagian.

#### **b. Karakteristik organisasi secara keseluruhan**

Organisasi sebagai suatu sistem terbuka, dalam upaya pencapaian tujuan memiliki karakteristik tertentu sebagai totalitas dapat dilakukan melalui penelaahan terhadap ukuran organisasi, teknologi yang digunakan dan lingkungan yang dihadapi organisasi, faktor umum organisasi, ukuran organisasi, teknologi dan lingkungan

akan mempengaruhi iklim yang dirasakan anggota, karena secara langsung ataupun tidak, anggota pun berinteraksi dengan faktor-faktor tersebut.

### c. Karakteristik individu

Seperti yang diungkapkan di atas, bahwa iklim organisasi tercipta dari hasil interaksi individu dalam organisasi. iklim merupakan suasana yang dirasakan orang-orang yang terlibat dalam organisasi. Dengan demikian karakteristik individu seperti persepsi, sifat, kemampuan, akan mempengaruhi iklim organisasi. demikian juga dengan pengalaman masa lalu, harapan serta nilai-nilai yang dianut setiap individu akan berpengaruh terhadap proses interaksi. Karakteristik individu yang satu dengan yang lain berbeda, akan memberi warna pada iklim yang terbentuk.

Besar kecilnya organisasi ditentukan oleh jumlah anggota yang terlibat dalam proses kegiatan organisasi. Dalam organisasi yang kecil memungkinkan frekuensi tatap muka antara individu menjadi lebih tinggi, sehingga tingkat keakraban menjadi lebih tinggi. Komunikasi lebih intensif sehingga memungkinkan terbentuknya suasana yang berbeda dengan organisasi yang berukuran besar. Sedangkan Menurut Stringer (2012:135) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, masing-masing faktor yang mempengaruhi iklim tersebut yaitu:

1. Lingkungan Eksternal.

Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama.

## 2. Strategi Organisasi.

Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.

## 3. Pengaturan organisasi.

Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi.

## 4. Kekuatan Sejarah.

Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.

## 5. Kepemimpinan.

Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

### **2.1.4. Pengukuran Iklim Organisasi**

Manurut Sumantri (2011:143), pengukuran iklim organisasi dalam beberapa hal sama dengan pengukuran kepribadian individu. Informasi tingkat pertama

diperoleh dari suatu gambaran informal (informal description). Hal ini mencakup catatan seseorang mengenai aktifitas organisasi yang dilakukan dengan observasi terhadap rapat, dokumen-dokumen, surat menyurat, nota peringatan dan bahkan interpretasi yang didasarkan pada segala sesuatu seperti kotak telepon kantor yang selalu terkunci. Deskripsi ini memberi bahan untuk mengambil kesimpulan organisasi misalnya demokratis, otoriter, konservatif ataupun non komunikatif.

Selanjutnya tingkatan yang lain dari informasi, yaitu dengan melalui orang-orang dalam organisasi. apa yang mungkin diberikan orang-orang yang mungkin merasakan iklim, berbeda dalam hal bagaimana mereka menerima atau menolak peraturan-peraturan dan kaidah-kaidah dan bagaimana mereka memandang lingkungan sosial umumnya.

## **2.2. Komitmen**

### **2.2.1. Pengertian Komitmen**

Komitmen digambarkan sebagai sikap yang memiliki keinginan kuat untuk tetap berorganisasi tertentu, berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan terhadap penerimaan nilai dan tujuan organisasi Luthans (2007:249).Menurut Panggabean (2008:132) komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu.Dilain pihak komitmen sebagai kecendrungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja). Menurut Sunarto (2008:25), komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan, terdiri dari: penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada

dalam organisasi, dan kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi. Menurut Robbins (2008:99) Komitmen karyawan terhadap organisasi organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu. komitmen kerja karyawan menentukan berhasil tidaknya tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini berarti apabila setiap anggota organisasi memiliki komitmen yang tinggi maka besar kemungkinan keberhasilan atau kesuksesan dapat tercapai. Keberhasilan suatu organisasi akan berdampak baik bagi kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan dan karyawannya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.Untuk mendapatkan hasil kinerja yang diinginkan suatu perusahaan atau organisasi harus mengetahui motif dan tujuan serta keanekaragaman dari perilaku dan komitmen karyawannya.Perilaku dan komitmen itu sendiri juga mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Komitmen dipandang penting dalam suatu organisasi, karena dengan komitmen yang tinggi seorang karyawan akan bersikap profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati bersama dalam organisasi, yang fokusnya adalah nilai-nilai dan sikap (attitude) yang dimiliki oleh karyawan. Karena perusahaan meyakini bahwa tanpa komitmen karyawan yang tinggi maka perusahaan tidak akan sukses.

### **2.2.2. Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau karyawan mengenal dan terikat pada organisasinya (Griffin, 2011: 15). Robbins dan Judge (2010: 110) menyatakan bahwa pengertian komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada sesuatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Menurut Luthans (2010: 249) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang mencerminkan:

- 1.) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
- 2.) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
- 3.) Keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan demikian komitmen terhadap organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan menunjukkan perhatiannya terhadap organisasi dan mementingkan keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan dan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah. Rendahnya komitmen mencerminkan bahwa seseorang kurang tanggung jawabnya ketika dalam menjalankan tugasnya.

### **2.2.3. Indikator/Dimensi Komitmen Organisasi**

Menurut Fred Luthans (2010: 211) dalam Sopiah (2010:65) menyatakan bahwa ada tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu:

(1) Komitmen afektif

Perasaan senang karyawan dengan pekerjaannya, sehingga menyebabkan karyawan bertahan dalam organisasi. Berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi. komitmen afektif merupakan proses perilaku dimana melalui hal tersebut seseorang akan berfikir mengenai hubungan mereka dengan organisasi dalam hal nilai dan kesatuan tujuan. Pada tingkat ini merupakan tingkat dimana tujuan individu dan nilai menyatu dengan organisasi yang diperkirakan secara langsung mempengaruhi keinginan individu untuk tetap tinggal dalam organisasi. Sehingga karyawan dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

(2) Komitmen normatif

Kewajiban untuk bertahan dalam organisasi yang didasari oleh etika dan moral.bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi.Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Keinginan karyawan untuk tinggal dalam organisasi berdasarkan pada tugas, loyalitas, dan kewajiban moral.Tipe ini mungkin berasal dari kebudayaan individu atau etik kerja, karena mereka merasa bertanggung jawab untuk tetap tinggal dalam organisasi.Perasaan

loyalitas dan tugas mendasari komitmen normatif yang mempengaruhi individu untuk tetap tinggal dalam organisasi karena itu memang kewajiban mereka. Komitmen ini juga menimbulkan perasaan kewajiban kepada karyawan untuk memberikan balasan atas apa yang pernah diterimanya dari organisasi.

(3) Komitmen berkelanjutan

Mempertimbangkan nilai ekonomi yang di rasakan sehingga mempunyai keinginan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan dalam organisasi. Berarti komponen yang berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Karyawan dengan dasar organisasi tersebut disebabkan karena karyawan tersebut membutuhkan organisasi. Hal ini juga dapat dilihat sebagai suatu keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi karena pertimbangan biaya ketika mereka keluar.

Biaya tersebut ditunjukkan dalam dua cara yang berbeda :

1. Sebagai individu memperoleh kedudukan dalam organisasi, seiring dengan bertambahnya masa jabatan mereka maka mereka telah memiliki keuntungan, misalnya dalam bentuk rancangan pensiun, senioritas, spesialisasi keahlian, rasa kesatuan, ikatan kekeluargaan, dan lain-lain.
2. Individu mungkin merasa mereka seharusnya tetap tinggal pada pekerjaannya sekarang karena mereka tidak memiliki alternatif perkerjaan lain.

Kemudian Robbins (2008: 104) menyimpulkan bahwa karena tidak adanya pilihan pekerjaan lain, maka karyawan dengan tingkat continuance commitment yang

tinggi akan tinggal dalam organisasi karena mereka merasa memang seharusnya seperti itu. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku yang berbeda dengan pegawai dengan dasar continuance. Karyawan yang memang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk berusaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya karyawan yang terpaksa menjadi anggota organisasi akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal.

Setiap individu memiliki komitmen yang berbeda tergantung dari masing-masing individu. Karyawan yang memiliki komitmen dasar afektif akan berbeda dengan karyawan yang memiliki komitmen dasar berkelanjutan. Karyawan yang mempunyai keinginan sendiri menjadi anggota organisasi maka akan berusaha dengan kemampuannya untuk melaksanakan tujuan perusahaan. Karyawan yang terpaksa masuk dalam organisasi mereka akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lainnya, sehingga cenderung untuk melakukan usaha secara tidak maksimal.

Sedangkan yang mempunyai komitmen normatif mereka cenderung untuk tetap bertahan dalam organisasi karena mereka mempunyai kewajiban dalam organisasinya. Bentuk-bentuk komitmen diatas dijadikan sebagai indikator komitmen organisasi dalam penelitian ini.

#### **2.2.4 Bentuk Komitmen Karyawan**

Menurut Robbins (2008:105) Bentuk komitmen karyawan bisa diwujudkan antara lain dalam beberapa hal sebagai berikut:

- a. Komitmen dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.
- b. Komitmen dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja standar organisasi.
- c. Komitmen dalam mengembangkan mutu sumber daya manusia bersangkutan dan mutu produk.
- d. Komitmen dalam mengembangkan kebersamaan tim kerja secara efektif dan efisien.
- e. Komitmen untuk berdedikasi pada organisasi secara kritis dan rasional.  
Komitmen = Confidence + Motivation  
Confidence berarti ukuran keyakinan diri seseorang atau rasa mampu

Melakukan sesuatu tugas dengan baik tanpa banyak diawasi. Motivation berarti minat dan antusias seseorang untuk melakukan sesuatu tugas dengan baik. Pada dasarnya melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Jadi karena sudah punya komitmen maka dia harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat organisasinya ketimbang untuk hanya kepentingan dirinya. Di sisi lain komitmen berarti adanya ketaatan seseorang dalam bertindak sejalan dengan janji-janjinya. Semakin tinggi derajat komitmen karyawan semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya. Suatu ketika komitmen diwujudkan dalam bentuk kesetiaan pengabdian pada organisasi. Namun dalam prakteknya tidak semua karyawan melaksanakan komitmen seutuhnya.

### **2.2.5. Jenis-Jenis Komitmen Organisasi**

Menurut Allen dan Mayer (2012:97) komitmen organisasi dibagi menjadi dua yaitu komitmen internal dan komitmen eksternal antara lain:

#### **1. Komitmen Internal**

Merupakan komitmen yang bersal dari diri pegawai untuk menyelesaikan berbagai tugas , tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan motivasi yang dimiliki. Pemberdayaan sangat terkait dengan komitmen internal pegawai. Proses pemberdayaan akan berhasil bila ada motivasi dan kemauan yang kuat mengembangkan diri dan muncul kreativitas individu dalam menerima tanggung jawab yang lebih besar.

#### **2. Komitmen Eksternal**

Dibentuk oleh lingkungan kerja.Komitmen ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh para pegawai.Peran pimpinan sangat penting dalam menentukan timbulnya komitmen ini karena belum ada kesadara individual atas tugas yang diberikan.

### **2.2.6. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut Luthans (2010:249) menjelaskan ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

- 1.) Variabel orang: meliputi usia, kedudukan dalam organisasi dan disposisi seperti efektivitas positif atau negatif, atau antribusi kontrol internal atau eksternal.

2.) Variabel organisasi: meliputi desain pekerjaan, nilai, dukungan dan gaya kepemimpinan penyelia.

3.) Variabel non-organisasi: adanya alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi, akan mempengaruhi komitmen selanjutnya.

Menurut Sopiah (2008: 163) komitmen organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Sopiah mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu:

1. Faktor personal: misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian dan lain-lain.
2. Karakteristik pekerjaan: misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan dan lain-lain.
3. Karakteristik struktur: misalnya besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja: pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang yaitu berasal dari dalam diri individu maupun dari luar individu tergantung dari individunya masing-masing untuk menyikapinya seperti apa. Faktor yang berasal dari diri individu seperti

usia, masa kerja, pendidikan dll, sedangkan faktor yang berasal dari luar individu seperti komunikasi antar individu, kerja sama dan lain-lain.

### **2.3. Etos Kerja**

#### **2.3.1. Pengertian Etos Kerja**

Etos berasal dari bahasa Yunani ethos yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Etos ini dibentuk dari kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Toto Tasmara (2014: 20) mengatakan bahwa etos kerja adalah suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*High Performance*). Sinamo (2012: 32) mendefinisikan etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja juga merupakan pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja (Panji Anoraga, 2011: 29).

Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti:

- 1) Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk ke depan agar lebih baik dari kemarin.
- 2) Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektivitas kerja.

- 3) Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
- 4) Hemat dan sederhana, yaitu sesuatu yang berbeda dengan hidup boros, sehingga bagaimana pengeluaran itu bermanfaat untuk kedepan.
- 5) Persaingan sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.

Dari pengertian di atas bisa ditarik kesimpulan bahwa etos kerja adalah kebiasaan seseorang dalam bertingkah laku terhadap kelompok maupun individu yang diyakini baik atau benar yang ditunjukkan dengan perilaku kerja mereka.

### **2.3.2. Indikator-indikator Etos Kerja**

Menurut Tasmara (2014:72), etos kerja karyawan dapat diukur dengan empat indikator yaitu:

- 1) Menghargai waktu Individu yang mempunyai etos kerja tinggi memandang waktu sebagai sesuatu yang sangat bermakna dan sebagai wadah produktivitasnya.
- 2) Tangguh dan pantang menyerah Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung suka bekerja keras, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan atau tekanan (pressure).
- 3) Keinginan untuk mandiri Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi selalu berusaha mengaktualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri.

- 4) Penyesuaian Individu dengan etos kerja tinggi cenderung dapat menyesuaikan diri dengan baik dalam lingkungan kerja, rekan kerja maupun dengan atasan atau bawahan.

Sedangkan Jansen H. Sinamo (2012: 78), menyebutkan ada delapan indikator untuk mengukur Etos Kerja yaitu:

1. Kerja adalah rahmat: bekerja tulus penuh syukur.
2. Kerja adalah amanah: bekerja benar penuh tanggung jawab.
3. Kerja adalah panggilan: bekerja tuntas penuh integritas.
4. Kerja adalah aktualisasi: bekerja keras penuh semangat.
5. Kerja adalah ibadah: bekerja serius penuh kecintaan.
6. Kerja adalah seni: bekerja cerdas penuh kreatifitas.
7. Kerja adalah kehormatan: bekerja tekun penuh keunggulan.
8. Kerja adalah pelayanan: bekerja paripurna penuh kerendahan.

Indikator-indikator diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa dalam melakukan tugas harus dikerjakan dengan tepat waktu supaya target perusahaan terselesaikan dengan tepat waktu. Dikerjakan dengan sopan, gembira, kerjasama, tekun dan kerja keras. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yang dikemukakan oleh Jansen H. Sinamo.

### **2.3.3. Aspek Aspek Etos Kerja**

Seseorang dalam bekerja melibatkan kemampuan yang dimilikinya, serta dipengaruhi oleh nilai-nilai harapan yang berbeda, oleh karena itu antara satu orang dan orang lain akan menunjukkan cara kerja yang berbeda-beda.

Menurut Petty (2013:33), etos kerja memiliki tiga aspek atau karakteristik, yaitu keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan.

a. Keahlian interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain dilingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan individu pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal seorang pekerja adalah meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam performansi kerja seseorang, dimana kerjasama merupakan suatu hal yang sangat penting.

Terdapat 17 sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal seorang pekerja (Petty, 2013:33), yaitu: sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras kepuanan.

b. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan situasi di tempat kerja yang tidak lancar. Hal-hal seperti penundaan pekerjaan,

hasil kerja yang buruk, kehilangan kesempatan karena tidak dimanfaatkan dengan baik dan kehilangan pekerjaan, dapat muncul jika individu tidak memiliki inisiatif dalam bekerja (Petty, 2013:33).

Terdapat 16 sifat yang dapat menggambarkan inisiatif seorang pekerja (Petty, 2013:34) yaitu: cerdik, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih, dan teratur.

c. Dapat diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian implisit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam kerja. Seorang pekerja diharapkan dapat memenuhi harapan minimum perusahaan, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukannya kerja yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan terhadap pekerjanya.

Terdapat 7 sifat yang dapat menggambarkan seorang pekerja yang dapat diandalkan (Petty, 2013:34), yaitu: mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, dan tepat waktu.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan terdapat tiga aspek etos kerja yaitu keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan.

### **2.3.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja**

Menurut Panji Anoraga (2011:62) faktor yang mempengaruhi Etos Kerja ada tujuh yaitu:

1) Agama

Agama adalah pondasi dasar yang harus dimiliki oleh setiap individu karena akan mempengaruhi pola hidup bagi penganutnya. Tingkah laku seseorang akan berdasarkan dengan ajaran agama yang dianut. Kualitas kerja juga dipengaruhi oleh kualitas agamanya.

2) Budaya

Etos kerja ditentukan oleh nilai-nilai budaya yang ada dan tumbuh pada masyarakat yang bersangkutan. Etos kerja juga berpegang teguh pada moral etik dan tuhan.

3) Sosial politik

Struktur politik yang ada tergantung pada tinggi rendahnya etos kerja yang ada di masyarakat yang didasarai oleh kesadaran dan tanggung jawab pada Negara.

4) Kondisi lingkungan/ geografis

Etos kerja juga berhubungan dengan kondisi lingkungan, dalam lingkungan geografis ini terdapat banyak manfaat dan dapat dikelola yang nantinya akan mengangkat perekonomian dan lapangan pekerja baru bagi lingkungannya.

### 5) Pendidikan

Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan adanya pendidikan yang merata sehingga akan meningkatkan kualitas keterampilannya sebagai pelaku ekonomi.

### 6) Struktur ekonomi

Struktur ekonomi akan memberikan semangat kerja keras karena untuk memenuhi kebutuhan baik kebutuhan primer dan sekunder sehingga mereka bekerja keras yang nantinya akan menikmati dari hasil kerja keras yang telah dilakukan sebelumnya.

### 7) Motivasi intrinsik

Orang yang mempunyai motivasi tinggi juga harus didasari dengan etos kerja tinggi karena etos kerja berhubungan dengan sikap dan nilai-nilai yang diyakini kebenarannya. Motivasi ini harus sudah tertanam tidak hanya dalam diri sendiri tetapi dari luar juga.

Faktor tersebut bisa terjadi kepada siapa saja dan dimana saja tergantung dari individu. Setiap individu harus menciptakan etos kerja yang kuat karena etos kerja berkaitan dengan kepribadian, perilaku dan karakternya.

## **2.3. Penelitian Terdahulu**

1. Khairani Sofyan (2013) Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Etos KerjaBAPPEDA Hasil yang diperoleh bahwa koefisien Durbin-Watson bernilai 0,801 yang menunjukan bahwa Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Etos Kerja Kantor

BAPPEDA dimana hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa Ho ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Etos Kerja pada BAPPEDA KabupatenLhokseumawe.

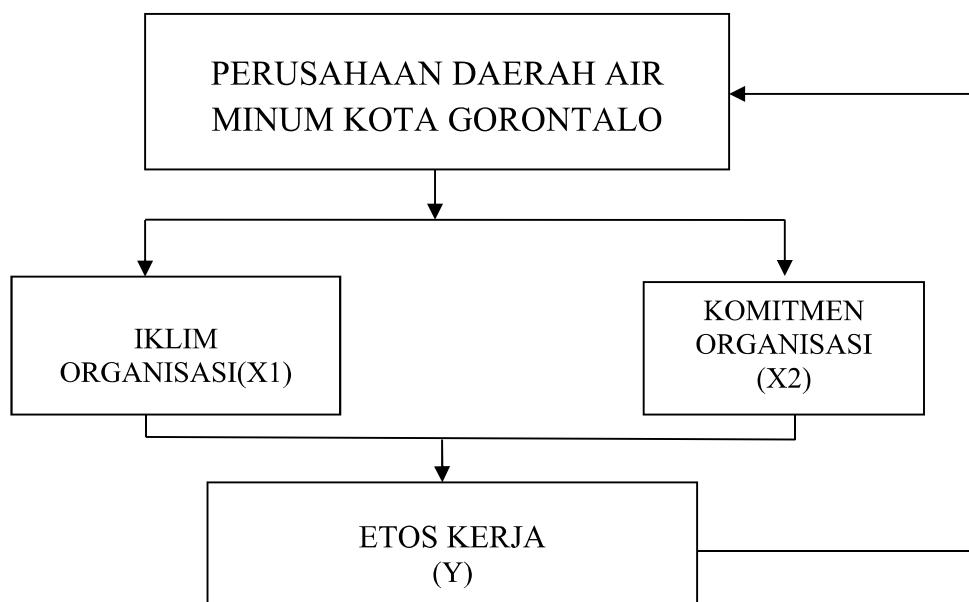
2. Diah Yudiningsih (2016) Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Etos Kerja Pada Distanak Kabupaten Buleleng Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Etos Kerja secara simultan, (2) Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Etos Kerja secara parsial,pada Distanak Kabupaten Buleleng.
3. Silfina Zuriani (2016) Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Etos Kerja (Studi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanjungpinang) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Etos Kerja memiliki pengaruh yang sangat sangat signifikan yaitu dengan r hitung 0,534 dan r tabel 0,207. Semoga hasil penelitian ini berguna bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanjung pinang untuk lebih memperhatikan kondisi lingkungan kantor.

Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu pada objek penelitian, metode analisis dimana peneliti melakukan penelitian di Gorontalo sedangkan penelitian terdahulu di KabupatenLhokseumawe, Kabupaten Buleleng dan di kota tanjung pinang, dan untuk metode analisis peneliti menggunakan analisis jalur dan penelitian terdahulu menggunakan Regresi Linier Berganda sedangkan,

Persamaan pada judul yang sama yaitu Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Etos Kerja.

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Agar penelitian ini terarah, maka berikut ini dapat dilihat kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini.



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

## 2.6. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Iklim Organisasi(X1) dan Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo

2. Iklim Organisasi(X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo
3. Komitmen Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah Iklim Organisasi(X<sub>1</sub>) dan Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>)terhadap Etos Kerja (Y) Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo.

#### **3.2. Metode Penelitian**

Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode Survey, yaitu menjelaskan hubungan kausal dan pengujian Hipotesis. Penelitian ini mengambil Sampel dari suatu Populasi dan menggunakan Quesioner sebagai alat pengumpulan data dan informasi utama dan pokok (Singarimbun, 2005;5). Sedangkan menurut Kerlinger dan Sugiyono (2011:7), metode Survey adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil tetapi data yang dipelajari adalah data-data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.

Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti, dimana yang menjadi unit analisisnya adalah para individu pada daerah objek penelitian yang kesemuannya mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi Organisasi atau sejarah Objek Penelitian.

### **3.2.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel Bebas (Independent) yaitu Iklim Organisasi( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ).
2. Variabel Terikat (Dependent) yaitu Etos Kerja (Y).

Variabel-variabel yang tersebut di atas dapat dilihat lebih jelas lagi pada tabel sebagai berikut :

**Tabel. 3.1 Operasionalisasi Variabel X**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Iklim Organisasi (X <sub>1</sub> )	Dimensi Iklim Organisasi	1. Struktur 2. Responsibility 3. Reward 4. Warmth 5. Support 6. Organizational identity and loyalty 7. Risk	Ordinal
Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	Komitmen Afektif	1. Emosional Karyawan 2. Identifikasi 3. Keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi	Ordinal
	Komitmen Normatif	1. Loyalitas Karyawan 2. Kewajiban Karyawan 3. Moral Karyawan	Ordinal
	Komitmen Berkelanjutan	1. Keinginan untuk bertahan 2. Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan dalam organisasi	Ordinal

Sumber Variabel X<sub>1</sub> : Lussier (2010:487) (Barkah (2012:216)).

Sumber Variabel X<sub>2</sub>: Fred Luthans (2010: 211)(Sopiah (2010:65)).

**Tabel. 3.2 Operasionalisasi Variabel Y**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Etos Kerja (Y)	Pengkuran Etos Kerja	1. Menghargai waktu 2. Tangguh dan pantang menyerah 3. Keinginan untuk mandiri 4. Penyesuaian Individu dengan etos kerja tinggi	Ordinal

Sumber : Tasmara (2014:72)

Dalam melakukan riset terhadap variabel independen dan variabel dependen, maka akan diukur dan dilakukan antara lain dengan menggunakan instrument Quesioner terhadap variabel-variabel di atas dan menggunakan Skala Likert. Jawaban

setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai poin mulai dari sangat Positif sampai dengan sangat negative. Questioner disusun dengan memberikan 5 (lima) pilihan jawaban, dimana dari setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda seperti pada tabel di bawah ini.

**Tabel. 3.3.  
Daftar Pilihan Jawaban Quesioner**

PILIHAN	BOBOT
Sangat Setuju/Selalu (sangat positif)	<b>5</b>
Setuju / Sering (positif)	<b>4</b>
Ragu-ragu /Kadang-kadang (Netral)	<b>3</b>
Tidak Setuju / Jarang (Negatif)	<b>2</b>
Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah (Sangat Negatif)	<b>1</b>

### **3.2.2. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian Hipotesis. Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan objek yang akan diteliti, hal ini berupa benda, manusia dan aktifitas atau peristiwa yang terjadi. Riduan (2010;54), populasi adalah merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Sugiyono (2011;61), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang ada di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo. sebanyak 156 orang.

**Tabel 3.4 Tabel Populasi**

No	Bagian	Jumlah Pegawai
1	Administrasi dan Keuangan	1
2	Teknik dan Pengembangan	1
3	Hubungan Langganan	1
4	Administrasi Umum	1
5	Personalia	5
6	Pembukuan	9
7	Keuangan dan Kas	3
8	Penagihan	16
9	Pelayanan Langganan	7
10	Pembaca Meter	14
11	Penertiban & Meter Segel	12
12	Rekening	12
13	Pelayanan Gangguan	14
14	Perencanaan Teknik	8
15	Pengawas Konstruksi	7
16	Transmisis/ Distribusi	15
17	Produksi	18
18	Perawatan	12
<b>Total</b>		<b>156</b>

Sumber : Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo 2019

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulan akan dapat diberlakukan untuk populasi.

Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasinya secara tepat dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan penarikan sampel. Agar sampel yang diambil dikatakan representatif maka dalam penarikan ini ditentukan jumlah sampel yang dihitung dengan menggunakan formulasi Slovin (1960) yang dikutip sellvila husein (2004:54) adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

E = Persen kelonggaran ke tidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolak atau diinginkan

Berdasarkan formulasi di atas, maka jumlah sampel minimal yang harus diperoleh adalah:

$$n = \frac{156}{1+156(0,1)(0,1)} = 60,9 \text{ atau di tetapkan } 61 \text{ sampel}$$

Selanjutnya penentuan jumlah sampel akan dilakukan secara proporsional random sampling yakni pertama-tama adalah pengambilan subjek dari setiap unit kerja ditentukan seimbang/sebanding dengan banyaknya subjek dalam masing-masing unit kerja (proportional sampling).

**Tabel 3.5 Tabel Penentuan Sampel**

<b>No</b>	<b>Bagian</b>	<b>Penentuan Sampel</b>		<b>Sampel</b>
		Jumlah	Rumus	
1	Administrasi dan Keuangan	1	-	-
2	Teknik dan Pengembangan	1	-	-
3	Hubungan Langganan	1	-	-
4	Administrasi Umum	1	-	-
2	Personalia	5	$\frac{5}{156} \times 61$	2
3	Pembukuan	9	$\frac{9}{156} \times 61$	4
4	Keuangan dan Kas	3	$\frac{3}{156} \times 61$	2
5	Penagihan	16	$\frac{16}{156} \times 61$	6
6	Pelayanan Langganan	7	$\frac{7}{156} \times 61$	3
7	Pembaca Meter	14	$\frac{14}{156} \times 61$	5
8	Penertiban & Meter Segel	12	$\frac{12}{156} \times 61$	5
9	Rekening	12	$\frac{12}{156} \times 61$	5
10	Pelayanan Gangguan	14	$\frac{14}{156} \times 61$	5

11	Perencanaan Teknik	8	$\frac{8}{156} \times 61$	3
12	Pengawas Konstruksi	7	$\frac{7}{156} \times 61$	3
13	Transmisis/ Distribusi	15	$\frac{15}{156} \times 61$	6
14	Produksi	18	$\frac{18}{156} \times 61$	7
15	Perawatan	12	$\frac{12}{156} \times 61$	5
<b>Total</b>				<b>61</b>

### 3.2.3. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden, hasil pengamatan langsung di lapangan serta hasil wawancara.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, baik yang berada pada objek penelitian maupun yang ada di perpustakaan dan diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

### 3.2.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, mengamati kegiatan organisasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah pimpinan dan staf pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo.
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada Responden dalam hal ini adalah para Pegawai (tidak termasuk Pimpinan) pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo.

### **3.2.5. Prosedur Penelitian**

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati secara objektif sudah tentu diperlukan suatu instrument alat pengumpul data yang baik dan yang lebih penting lagi adanya alat ukur yang valid dan andal (reliable). Untuk meyakini bahwa instrumen yang valid dan andal, maka harus diuji validitas dan realibilitasnya sehingga bila digunakan menghasilkan data yang akurat dan objektif.

#### **1. Uji Validitas**

Pengujian vadilitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang instrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat dengan sugiyono (2012:114) mengatakan bahwa “setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh pearson yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n.\sum X^2\}.(n.\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Kriteria pengujian untuk taraf nyata  $\alpha= 0,05$ . Maka hipotesis nol ( $H_0$ ) di terima jika  $-t_{(1 - \frac{1}{2}\alpha)} < t < t_{(1 - \frac{1}{2}\alpha)}$  di mana distribusi t yang di gunakan mempunyai dk =  $(n - 2)$ , dalam hal lainnya  $H_0$  ditolak dan rumus yang di gunakan yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = test

$r$  = korelasi antara variabel X dan Y

N = jumlah sampel

**Tabel 3.6 Koefisien korelasi**

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Cukup tinggi
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat rendah

Sumber : Riduwan (2012:86)

Penafsiran harga koefisien korelasi ada dua cara yaitu :

- 1) Dengan melihat harga  $r$  dan di interpretasikan misalnya korelasi tinggi, cukup, dan sebagainya.
- 2) Dengan berkonsultasi ke tabel harga kritik  $r$  product moment sehingga dapat diketahui signifikan tidaknya korelasi tersebut. Jika harga  $r$  lebih kecil dari harga kritik dalam tabel, maka korelasi tersebut tidak signifikan. Begitu juga arti sebaliknya.

## **2. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini

menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2005:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum Si^2$  = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 (Ghozali, 2005:46). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

### 3. Konversi Data

Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval dapat dilakukan melalui suatu metode transformasi data yang dikenal *Method of Successive Interval*, Hays dalam (Riduwan, 2009:30). Pada umumnya jawaban respondent yang diukur dengan menggunakan skala likert (*Likert scale*) diadakan scoring yakni pemberian nilai numerikal 1,2,3, 4,dan 5 setiap skor yang diperoleh akan memiliki tingkat pengukuran ordinal. Nilai numerikal tersebut dianggap sebagai objek dan selanjutnya memulai proses transformasi ditempatkan kedalam interval, sebagai berikut:

1. Untuk setiap pertanyaan, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban).

2. Berdasarkan frekuensi setiap kategori hitung proporsinya.
3. Dari proporsi yang diperoleh, hitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori.
4. Tentukan pula nilai batas Z untuk setiap kategori.
5. Hitung scale value (interval rata-rata ) untuk setiap kategori dengan persamaan :

$$\text{Scale} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} \times \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{daerah di bawah batas bawah}}$$

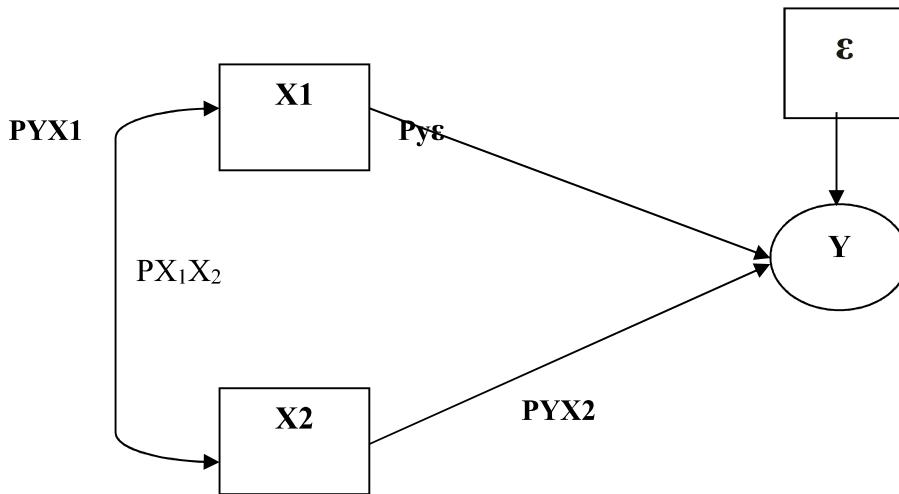
6. Hitung score (nilai hasil transformasi ) untuk setiap kategori melalui persamaan :

$$\text{Score} = \text{scale value} + |\text{scale value}| + 1$$

### **3.2.6. Metode analisis**

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Etos Kerja, maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analisys*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur ini dapat di lihat pada struktur jalur berikut ini :



**Gambar 3.1. Struktur Path Analisis**

Di mana :

$PyX_1$  : Ilkim Organisasi

$PyX_2$  : Komitmen Organisasi

$Y$  : Etos Kerja

$\epsilon$  : Variabel lain yang mempengaruhi  $Y$

$r$  : Korelasi antar variabel  $X$

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara variabel-variabel atau dimensi-dimensi yang di lakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh  $X_1$ , dan  $X_2$ , tetapi ada variabel epsilon ( $\epsilon$ ) yaitu variabel yang tidak diukur dan di teliti.

### 3.2.7 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analisys* dengan menggunakan alat statistik *Software SPSS* versi 20 dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + Py\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar  $X_1, X_2$  dan  $Y$
  3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
  4. Menghitung matrix invers  $R_1^{-1}$
  5. Menghitung koefisien jalur  $P_{YX_i}$  ( $i = 1, \text{dan } 2$ )
  6. Menghitung  $R^2$  yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1, X_2$  terhadap  $Y$
  7. Hitung pengaruh varibel lain ( $Py\epsilon$ )
  8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen yaitu Pengaruh langsung :
- $Y \xleftarrow{} X_i \xrightarrow{} Y = (P_{YX_i}) (Py\epsilon); \text{ dimana } i = 1, \text{dan } 2$
9. Pengolahan data menggunakan alat statistik SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 20.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat**

Organisasi PDAM Kota Gorontalo dimulai sejak berfungsinya suatu sistem penyediaan air bersih yang dilaksanakan oleh Proyek Penyediaan Sarana Air Bersih Sulawesi Utara (PPSAB) pada tahun 1981 yang ditandai dengan terbentuknya Badan Pengelola Air Minum (BPAM) Kotamadya Dati II Gorontalo berdasarkan Surat Keputusan Dirjen Cipta Karya Departemen Pekerjaan Umum Nomor : 123/KPTS/CK/1981, yang pada saat itu masih mengoperasikan sumur dalam (deep well) di pasar sentral dengan kapasitas 20 ltr/dt, setelah instalasi pengolahan air (IPA) kapasitas 218 ltr/dt selesai dibangun dan diresmikan penggunaannya pada tahun 1986, kemudian dioperasikan oleh BPAM secara sempurna sampai adanya kesediaan dari pemerintah daerah untuk menerima pengelolaannya, maka mulai pada saat itu BPAM beralih status menjadi PDAM seiring dengan terbitnya SK Menteri PU Nomor : 705/KPTS/1991 tanggal 20 Desember 1991 Dirjen Cipta Karya Departemen Pekerjaan Umum tentang penyerahan Prasarana dan Sarana Air Bersih Kotamadya Gorontalo kepada Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sulawesi Utara yang ditegaskan dan diperkuat dengan Berita Acara Serah Terima (BAST) yang dibuat pada tanggal 23 Desember 1991 Nomor : 01/BA/CK/1991 690/08/450 Selanjutnya, penyerahan tersebut diteruskan dari Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sulawesi Utara kepada

Walikotamadya Kepada Daerah Tingkat II Gorontalo dengan Berita Acara yang dibuat juga pada tanggal 23 Desember 1991 Nomor :690/08/344 541.1/EKON.B/450

Sistem penyediaan air minum yang dikelola oleh PDAM Kota Gorontalo adalah satu sistem yaitu sistem kota, yang dibangun berdasarkan feasibility studi dengan master plan penyediaan air minum untuk Kota Gorontalo yang dibuat oleh PT. Encona Engineering Inc, pada tahun 1975.

Pengadaan peralatan dan perpipaan dilaksanakan oleh DEGREMONT S.A dari Negara Perancis. Pembangunan gedung serta pemasangan peralatan (mesin, pompa dan listrik) mulai dilaksanakan pada tahun 1979 – 1980 melalui Proyek Penyediaan Air Bersih Sulawesi Utara dan mulai di uji coba pada tahun 1982. Pengoperasian Instalasi Pengolahan Air Minum diresmikan pada tanggal 17 April 1986 oleh Menteri Pekerjaan Umum Prof. Dr. Ir. Suyono Sostrodarsono. Sistem kota ini melayani daerah pelayanan yang mencakup seluruh Kota Gorontalo yang terdiri dari 9 Kecamatan dan 2 Kecamatan berada di wilayah Kabupaten Bone Bolango. Sistem penyediaan air bersih ini berupa Instalasi Pengolahan Lengkap (IPA) dari bahan beton “The Gremount” dengan kapasitas terpasang 218 ltr/dtk.

Untuk menunjang sistem penyediaan air minum yang ada saat ini, pada awal tahun 2007 telah di operasikan Instalasi Pengolahan Air (IPA) atau yang dikenal dengan Water Treatment Plant kap. 20 ltr/dt yang dibangun di wilayah Kel.Bulotadaa Barat Kec.Kota Utara Kota Gorontalo dengan menggunakan sumber air baku Sungai Bolango. Dan pada tahun 2009 dibangun Instalasi

Pengolahan Air ( IPA ) dengan kapasitas 10 Ltr /dtk diwilayah kelurahan pilolodaa Kec. Kota Barat Kota Gorontalo.

#### **4.1.2. Visi dan Misi**

##### **1. Visi :**

Perusahaan Air Minum Kota Gorontalo bersama masyarakat/pelanggan menuju pelayanan prima.

##### **2. Misi :**

1. Memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat
2. Memproduksi/mendistribusi air minum berkualitas tinggi
3. Mengoptimalkan profesionalisme Sumber Daya Manusia
4. Meningkatkan kinerja Perusahaan melalui pengelolaan yang efisien dan efektif
5. Menjadi salah satu alternatif sumber pendapatan asli daerah (PAD) tanpa membebani masyarakat.

#### **4.1.3. Struktur organisasi PDAM Gorontalo**

Struktur organisasi perusahaan sesuai PERDA pembentukan PDAM berbentuk struktural dan fungsional yang dipimpin oleh direktur. Struktural melekat pada kepala bagian dan sedangkan fungsional melekat pada kepala seksi. seluruh kegiatan PDAM Kota Gorontalo diawasi oleh Badan Pengawas yang bertanggung jawab pada Walikota.

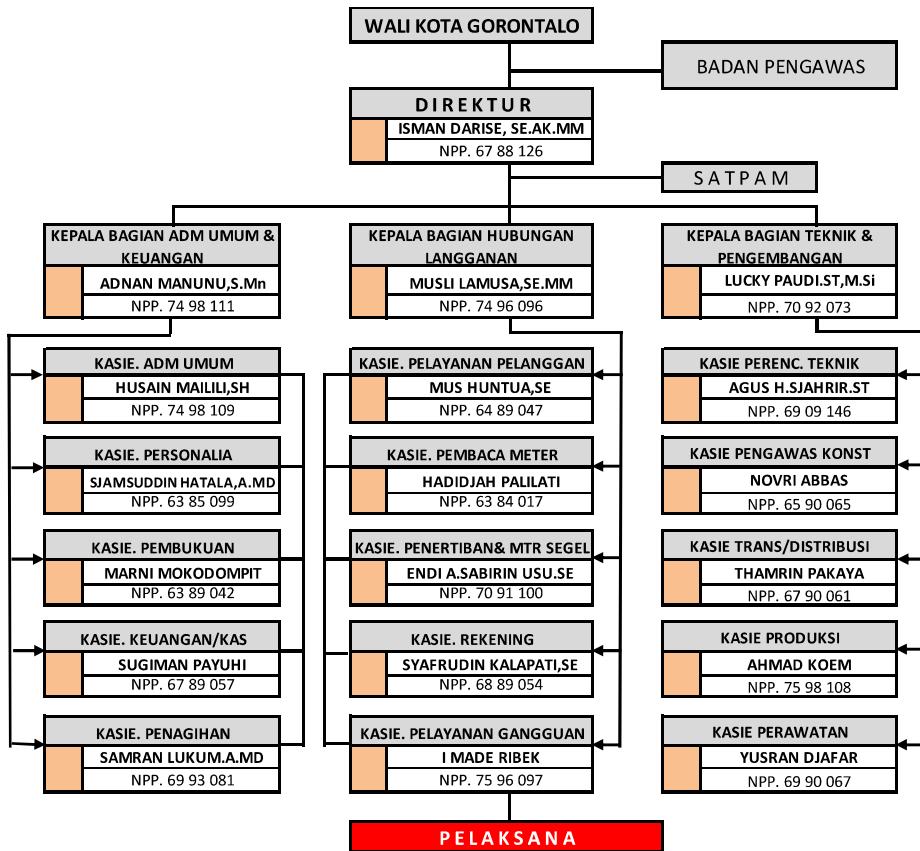
PDAM Kota Gorontalo hanya terdapat satu orang Direktur yang membawahi 3 Kepala Bagian, yaitu :

1. Kepala Bagian Administrasi dan Keuangan

2. Kepala Bagian Teknik dan Pengembangan
3. Kepala Bagian Hubungan Langganan

Setiap Kepala Bagian membawahi Kepala Seksi yang terdiri dari 15 Kepala Seksi, yaitu :

1. Kepala Seksi Administrasi Umum
2. Kepala Seksi Personalia
3. Kepala Seksi Pembukuan
4. Kepala Seksi Keuangan dan Kas
5. Kepala Seksi Penagihan
6. Kepala Seksi Pelayanan Langganan
7. Kepala Seksi Pembaca Meter
8. Kepala Seksi Penertiban & Meter Segel
9. Kepala Seksi Rekening
10. Kepala Seksi Pelayanan Gangguan
11. Kepala Seksi Perencanaan Teknik
12. Kepala Seksi Pengawas Konstruksi
13. Kepala Seksi Transmisis/ Distribusi
14. Kepala Seksi Produksi
15. Kepala Seksi Perawatan
16. Struktur organisasi pada PDAM kota Gorontalo selengkapnya dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi**

#### 4.1.4. Tugas Pokok dan Fungsi

*Job description* atau pembagian tugas adalah penempatan personal dalam suatu unit organisasi kerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh personal serta jenjang karier yang ditempuh dalam unit organisasi tersebut.

##### 1. Walikota

Sebagai pemilik dalam kapasitas sebagai kepala daerah, berkepentingan akan dukungan PDAM untuk meningkatkan kesejahteraan dan kesehatan kota melalui penyediaan air bersih/ minum yang memenuhi standar kesehatan

sehingga akan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan perekonomian Kabupaten/ Kota.

## **2. Badan Pengawas**

Badan Pengawas berfungsi yaitu melakukan pengawasan atas kebijaksanaan direksi dalam menjalankan serta memberikan nasihat pada direksi dan badan pengawas hanya sebatas pembinaan saja dengan memberikan kewenangan penuh kepada direksi PDAM untuk melaksanakan fungsi manajemennya.

## **3. Direktur**

- a. Memimpin dan mengkoordinasi seluruh kegiatan perusahaan.
- b. Mengambil keputusan atas semua permasalahan dengan memperhatikan prinsip musyawarah untuk mufakat dengan dengan anggota direksi.
- c. Bertindak atas nama direksi didalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi perusahaan.
- d. Mengadakan rapat pada waktu tertentu untuk membahas secara menyeluruh penyelenggara tugas dan unit-unit perusahaan.
- e. Bertanggung jawab kepada kepala daerah.

## **4. Kepala Bagian Administrasi Umum dan Keuangan**

- a. Mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, keuangan dan kepegawaian.
- b. Mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan pengadaan dan pengelolaan perlengkapan.
- c. Merencanakan dan mengendalikan sumber-sumber pendapatan serta pembelajaran dan kekayaan perusahaan.

- d. Pengendalian uang pendapatan hasil penagihan rekening pemakaian air dari pelanggan.
- e. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur

#### **5. Kepala Bagian Hubungan Langganan**

- a. Mengkoordinir dan mengawasi kegiatan pelayanan pelanggan, pembacaan meter, pemeliharaan daftar perhitungannya.
- b. Menampung dan menyelesaikan pengaduan pelanggan.
- c. Memberikan penerangan kepada masyarakat mengenai manfaat penggunaan air bersih dan penggunaan secara ekonomis.
- d. Menyusun daftar dan memelihara data langganan secara teratur.
- e. Mengadakan koordinasi dan kerja sama yang erat dengan bagian perencanaan teknik dan bagian distribusi untuk mempercepat permohonan sambungan baru
- f. Memeriksa kebenaran perhitungan kubikasi air dan membandingkan dengan data teknis dari bagian produksi maupun bagian distribusi.

#### **6. Kepala Bagian Teknik dan Pengembangan**

- a. Mengkoordinir dan mengawasi kegiatan persiapan rencana pelaksanaan dan penelitian atas jalannya proyek.
- b. Mengadakan persediaan cadangan air minum guna keperluan distribusi.
- c. Merencanakan pengadaan teknik bangunan air minum serta mengendalikan kualitas dan kuantitas termasuk menjamin rencana kebutuhan.

- d. Mengadakan penyediaan sarana air minum untuk program-program penyambungan dan pengawasan pendistribusiannya.
- e. Menyusun anggaran biaya, jadwal pelaksanaan konstruksi dan program kerja secara terperinci.
- f. Mengikuti jalannya proyek dan mengadakan evaluasi terhadapnya.
- g. Menyarankan tindakan dan langkah-langkah untuk menghindari atau memperbaiki penyimpangan-penyimpangan dari jadwal atau rencana yang telah ditetapkan.
- h. Mengumpulkan data pokok mengenai kesulitan air sekarang dan potensi debit air dimasa mendatang serta merumuskan kebijaksanaan dan perencanaan untuk memenuhi kebutuhan air yang akan datang.
- i. Mengawasi, memelihara dan menilai pekerjaan pembangunan dan perbaikan yang disahkan pihak ketiga.
- j. Mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan perencanaan teknis, produksi, distribusi dan peralatan teknis.
- k. Mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan pemeliharaan dan keamanan instalasi produksi, sumber mata air, sumber air tanah, dan jaringan pipa transmisi dan distribusi
- l. Mengkoordinasi kegiatan-kegiatan pengujian peralatan teknik dan bahan-bahan kimia.
- m. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh direkturDalam menjalankan tugas, Kepala Bagian Teknik dan Pengembangan bertanggung jawab kepada Direktur.

**7. Kepala Seksi Administrasi Umum**

- a. Mengkoordinir dan mengawasi seluruh pekerjaan Administrasi pada seksinya.
- b. Menyelenggarakan tata usaha kantor, meliputi pekerjaan mengagendakan, penggandaan, expedisi, pengarsipan terhadap surat-surat dan dokumen lainnya.
- c. Menyelenggarakan pertemuan dan rapat-rapat.
- d. Bekerja sama dengan seksi pelayanan langganan, menyebarluaskan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang perlu diketahui masyarakat yang berkaitan dengan langganan air minum.
- e. Melaksanakan inventarisasi barang-barang milik perusahaan.
- f. Menyelenggarakan kebijaksanaan atau ketentuan mengenai penggunaan dan pemeliharaan kendaraan, bangunan kantor dan perlengkapan kantor secara efisien.

**8. Kepala Seksi Personalia**

- a. Melaksanakan Administrasi Kepegawaian yang mencakup pengangkatan, pemindahan, kenaikan pangkat pendidikan, gaji, cuti, absensi, pajak pendapatan dan sebagainya.
- b. Menyimpan dan menyiapkan peraturan-peraturan dibidang kepegawaian.
- c. Merencanakan dan melaksanakan kegiatan yang menunjang kesejahteraan karyawan.
- d. Melakukan pengawasan dalam rangka penertiban disiplin karyawan sesuai ketentuan yang berlaku.

- e. Menyusun daftar gaji, tunjangan karyawan, menghitung pajak pendapatan dan gaji bersih masing-masing karyawan.
- f. Melaksanakan pembayaran gaji, lembur berdasarkan surat perintah lembur yang sah dan menyelesaikan pajak pendapatan.
- g. Mempersiapkan surat panggilan/jawaban tentang lamaran, perjanjian kerja, rencana orientasi, latihan dan sebagainya. Sampai penempatan karyawan baru tersebut pada bagian yang ditetapkan dan pengukuhan sebagai pegawai tetap.
- h. Melaksanakan tugas-tugas lain sesuai dengan bidangnya diberikan oleh Kepala Bagian.

## 9. Kepala Seksi Pembukuan

- a. Merencanakan, mengkoordinir dan mengawasi kegiatan-kegiatan dari seksi dibawahnya.
- b. Mengawasi semua transaksi keuangan dan unsur biaya pengelolaan dengan tepat secara *up to date*.
- c. Memeriksa dan menyesuaikan pembukuan pada buku pembantu dan buku besar.
- d. Mengawasi laporan keuangan dan lampiran-lampiran untuk direktur dan pihak lain yang berwenang.
- e. Mengawasi dan menganalisa pembukuan serta perhitungan biaya produksi dan penjualan air.
- f. Melaporkan hasil analisa atas struktur biaya produksi air dan memberikan usulan untuk peninjauan kembali tarif air dan golongan langganan.

- g. Meninjau kembali dan menyesuaikan kebijaksanaan pembukuan sesuai dengan prinsip dan norma akuntansi serta mengusulkan penyempurnaan sistem pengawasan intern.
- h. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur.
- i. Bertanggungjawab kepada Direktur.

## **10. Kepala Seksi Keuangan dan Kas**

- a. Menerima laporan hasil penagihan rekening air dari seksi penagihan dan membukukannya kedalam Buku Bank berdasarkan bukti setor dan laporan penerimaan penagihan (LPP).
- b. Menerima biaya penyambungan baru yang disetor pada kas perusahaan dan menyetorkannya ke Bank yang ditunjuk perusahaan pada hari kerja berikutnya.
- c. Melakukan pembayaran atas hutang dan keperluan perusahaan berdasarkan pengesahan dari pihak yang berwenang dan disertai dengan bukti-bukti yang sah.
- d. Memeriksa kelengkapan dan sahnya bukti penerimaan dan pengeluaran Kas berikut lampirannya dan menghitung kembali perincian jumlah uang yang harus diterima atau dibayar.
- e. Memimpin dan mengkoordinir kegiatan-kegiatan yang ada, menyangkut hubungannya dengan keuangan kas.
- f. Menyusun program pendapatan dan pengeluaran keuangan, melakukan pencatatan administrasi dan kewajiban membuat laporan harian keuangan yang diperlukan.

- g. Merencanakan dan mengendalikan sumber-sumber pendapatan serta pembelanjaan dan kekayaan perusahaan.
- h. Memeriksa dan mengawasi penerimaan, penggunaan dan penyimpanaan dari dana perusahaan.
- i. Mengurus transaksi bank, memelihara hubungan baik dengan bank atau lembaga keuangan lainnya.
- j. Menyusun rencana anggaran tahunan.

## **11. Kepala Seksi Penagihan**

- a. Mengecek rekening-rekening air langganan dan mengkoordinir penagihannya melalui loket-loket pembayaran atau dengan cara penagihan lain yang lebih efektif dan efisien untuk kelancaran penagihan khususnya di lingkungan Instansi Pemerintah.
- b. Menyetor hasil tagihan ke Bank yang ditunjuk setiap harinya dan menyerahkan bukti setorannya kepada Kepala Seksi Keuangan/Kas berikut laporan penerimaan penagihan (LPP).
- c. Menerima rekening angsuran biaya penyambungan dan menyetorkan uangnya kepada Kepala Seksi Keuangan/Kas, untuk disetor ke Bank yang ditunjuk perusahaan.
- d. Secara sistimatis mencatat dan melaksanakan administrasi rekening-rekening air yang up to date setiap loket agar jelas diketahui yang sudah maupun yang belum dibayar, menyusun piutang langganan yang belum tertagih dan melaporkannya kepada Kepala Bagiannya.

- e. Menampung kesulitan para petugas loket pembayaran dalam pelaksanaan tugasnya dan mengusahakan jalan keluar untuk mengatasinya.
- f. Mengadakan koordinasi dengan seksi penertiban dalam pelaksanaan penutupan saluran air minum kepelangan yang tidak memenuhi kewajibannya.
- g. Membuat laporan efisiensi penagihan setiap bulannya.

## **12. Kepala Seksi Pelayanan Langganan**

- a. Menampung pengaduan dan permohonan sambungan baru, mengatur tugas-tugas pelayanan terhadap masyarakat dan mengawasi penyelesaiannya termasuk penjualan air tanki.
- b. Memberikan penerangan dan menjelaskan tentang kemungkinan atau tidak mungkinnya dilakukan sambungan baru, setelah berkonsultasi dengan bagian perencanaan teknik.
- c. Meneliti syarat-syarat administrasi sehubungan dengan pemasangan sambungan baru yang dapat disetujui, meneruskan surat-suart permohonan yang dapat disetujui ke bagian-bagian, seksi-seksi yang bersangkutan.
- d. Mencatat semua permohonan atau pengaduan dan mengikutinya untuk membantu penyelesaiannya secepat mungkin oleh bagian-bagian, seksi-seksi yang bersangkutan.
- e. Memberitahukan penyelesaian dan pembayaran untuk pasang baru atau pengaduan kepada langganan yang bersangkuatn.
- f. Sewaktu-waktu mengadakan pengecekan setempat untuk memastikan kebenaran dari tarif air yang berlaku bagi langganan tertentu, melaporkan

hal-hal yang tidak wajar dan mengikuti pelaksanaan dari tindakan-tindakan korektif oleh seksi pembaca meter.

### **13. Kepala Seksi Pembaca Meter**

- a. Mengkoordinir dan mengawasi seluruh pekerjaan para pembaca meter dan petugas lain pada seksinya.
- b. Menyusun jadwal dan rencana pembacaan meter tiap-tiap rayon menurut jumlah petugas yang bergilir dan berganti secara tidak ditentukan lebih dahulu.
- c. Mengadakan penelitian dan pengecekan secara tiba-tiba dilapangan untuk memastikan kebenaran pembacaan meter yang dilakukan oleh para pembaca meter dan pengawas meter.
- d. Mengadakan analisa dan menyelidiki sebab-sebab terjadinya penurunan dan kenaikan pemakaian air oleh pelanggan tertentu.
- e. Mengambil tindakan seperlunya untuk mengatasi cara pembacaan meter yang tidak benar dan mengusulkan cara kerja atau perbaikan fasilitas kerja yang sangat dibutuhkan.
- f. Mengumpulkan dan melaporkan data tentang ;
- g. Nama atau alamat langganan yang tidak diketemukan.
- h. Langganan yang tidak memperoleh air.
- i. Penyalahgunaan pemakaian air.
- j. Ketidakwajaran dan kerusakan pada meter air.
- k. Jumlah langganan berdasarkan jumlah meter yang diperiksa.
- l. Pengaduan langganan.

**14. Kepala Seksi Penertiban & Meter Segel**

- a. Mengkoordinir dan mengawasi kegiatan dari seksinya.
- b. Mengawasi pelaksanaan dokumentasi mengenai keadaan, mutasi dan perkembangan pemeliharaan/perbaikan dari setiap meter air yang ada pada semua langganan, dan mengawasi persediaan meter air.
- c. Menetapkan rencana kerja dan tata waktu pengecekan kondisi dan fungsi setiap meter air pada semua langganan.
- d. Menyusun rencana untuk penggantian semua meter air yang telah berumur 5 (lima) tahun lebih dengan meteran air yang baru, dengan memperhitungkan biaya dan tenaga yang diperlukan dan mengajukan rencana tersebut kepada kepala bagiannya untuk mendapat persetujuan direktur.
- e. Menyelenggarakan penelitian dan pemeriksaan atas pemasangan meter liar, pemalsuan segel dan lain sebagainya, serta mengambil tindakan seperlunya.
- f. Mengawasi pelaksanaan pemasangan meter baru, perbaikan rutin pada meter air, maupun atas permintaan langganan, setelah diadakan penelitian dan pemeriksaan lebih dahulu.
- g. Mengawas pelaksanaan pencabutan meter air dari langganan yang dinyatakan berhenti.

**15. Kepala Seksi Rekening**

- a. Menyusun jadwal penyelesaian pembuatan rekening, mulai pencantuman nama dan alamat sampai dengan pembuatan rekapitulasi rekening.

- b. Mengkoordinir dan mengatasi seluruh proses pekerjaan dengan mesin, komputer, kalkulasi tarif air, sewa meteran dan sebagainya serta pembuatan rekapitulasi rekening sehingga kelancaran dari tiap tahap pekerjaan dapat dijaga.
- c. Memeriksa rekening yang telah dibuat berdasarkan golongan tarif, perhitungan nilai uangnya, tarif sewa meter, biaya administrasi, meter dan sebagainya, serta mengawasi koreksi terhadap kesalahan.
- d. Menjaga dan menyimpan data langganan sesuai dengan rayon, agar daftar-daftar sambungan tersebut tidak tercampur.
- e. Membuat daftar rekening yang akan ditagihkan sesuai dengan rekening-rekening yang telah dibuat pada hari yang bersangkutan.
- f. Membandingkan hasil kegiatan tiap tahun pekerjaan dengan jadwal dan rencana yang telah ditetapkan dan mengambil tindakan seperlunya bilamana terdapat penyimpangan.

## **16. Kepala Seksi Pelayanan Gangguan**

- a. Mengkoordinir dan mengawasi kegiatan dari seksi dalam regu-regu kerja dan menugaskan kepada mereka melaksanakan pekerjaan yang telah direncanakan.
- b. Memeriksa pelaksanaan pekerjaan perbaikan pada jaringan pipa dinas instalasi langganan serta alat-alat perlengkapan.
- c. Mengajukan usul-usul untuk mengatasi kesulitan dalam pelaksanaan tugas operasional dan persoalan distribusi air kepada pelanggan.

- d. Melakukan penelitian kebocoran air dalam rangka pemerataan distribusi air secara maksimal.

#### **17. Kepala Seksi Perencanaan Teknik**

- a. Mengumpulkan dan menyimpan data teknis dan gambar-gambar situasi untuk persiapan penyusunan perencanaan konstruksi atau instalasi baru.
- b. Menyusun peta mengenai penggunaan tanah diseluruh Kota Gorontalo dan sekitarnya, yang menunjukkan letaknya jaringan pipa transmisi dan distribusi, katup-katup, alsluiter, panjang dan ukuran pipa.
- c. Melaksanakan survey dan pengumpulan data mengenai jumlah, struktur dan perkembangan penduduk diwilayah Kota Gorontalo dan sekitarnya, jumlah rumah tangga, pendapatan dan pengeluaran mereka serta data tentang kesehatan dan sebagainya.
- d. Menyelenggarakan pengumpulan data dan informasi yang up to date dan lengkap mengenai jumlah sambungan meteran air yang berfungsi/tidak berfungsi, jumlah keadaan dan letaknya kran umum, fire hydran, keadaan tekanan air, kerusakan pada jaringan pipa, perbaikan yang telah/belum dilaksanakan.
- e. Melakukan survey pasaran terhadap harga bahan bangunan untuk keperluan kalkulasi biaya dan perencanaan, bilamana data pada seksi administrasi umum dan seksi perencanaan tidak mencukupi.
- f. Menyusun rencana-rencana untuk pemasangan instalasi baru, jaringan pipa transmisi dan distribusi pada kompleks lokasi baru, dan membuat kalkulasi biaya untuk setiap rencana atau proyek.

- g. Mengadakan peninjauan dan pengamatan untuk perencanaan rehabilitasi pipa-pipa induk dan cabang dari jaringan pipa transmisi/distribusi maupun untuk merencanakan.
- h. Mengadakan analisa perbandingan antara apa yang ditetapkan dalam rencana dan hasil sebenarnya dari pelaksanaan proyek tertentu serta mengusulkan tindakan yang perlu diambil untuk mengatasi kesulitan yang dihadapi.

#### **18. Kepala Seksi Pengawas Konstruksi**

- a. Mengkoordinir dan mengawasi semua kegiatan kosntruksi dan pelaksanaan proyek dilapangan.
- b. Mengawasi jalannya pelaksanaan kostruksi atau pelaksanaan berbagai proyek yang ditangani oleh perusahaan sendiri, berdasarkan rencana dan jadwal yang ditetapkan.
- c. Melakukan pengawasan dan penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan yang diserahkan kepada pemborong, berdasarkan jadwal ketentuan dan syarat-syarat dalam kontrak.
- d. Melakukan pemeriksaan terhadap pelaksanaan pembangunan dari proyek, berdasarkan gambar-gambar bestek, dan ketentuan mengenai pemakain maupun jenis bahan ataupun perlengkapan dan peralatan yang diperlukan.
- e. Melakukan pengawasan atas anggaran yang dibuat oleh seksi perencanaan dan jumlah pengeluaran biaya yang sebenarnya.

- f. Melaporkan penyimpangan dari rencana yang ditetapkan atau kesulitan teknis dalam pelaksanaan proyek serta mengusulkan tindakan yang perlu diambil.

#### **19. Kepala Seksi Transmisi/Distribusi**

- a. Mengawasi pemasangan dan pemeliharaan pipa-pipa transmisi/distribusi dalam rangka pembagian secara merata dan terus menerus.
- b. Mengatur, menyelenggarakan fungsi pipa/jaringan dan pipa pompa tekan.
- c. Menyusun rencana survey kebocoran pipa transmisi/distribusi dan perbaikan meter air untuk seluruh wilayah operasi perusahaan yang disusul dengan pelaksanaan perbaikannya.
- d. Mengumpul data mengenai keadaan jaringan-jaringan pipa transmisi/distribusi dan jumlah maupun keadaan meteran air perwilayah distribusi serta menganalisisnya dan memberikan rekomendasi untuk perencanaan rehabilitasi dan pemasangan jaringan transmisi/distribusi dalam jangka panjang.
- e. Menyelenggarakan dan mengawasi pelaksanaan perbaikan dan penggantian pipa-pipa transmisi/distribusi maupun meter air termasuk perlengkapannya secara terus menerus dan tahap demi tahap untuk seluruh wilayah distribusi.
- f. Mengatur, menyelenggarakan dan memeriksa pemasangan pipa baru, baik yang dikerjakan oleh perusahaan sendiri atau yang dilakukan oleh instalatur dan mengawasi pemasangan meter baru.

- g. Menyelenggarakan dan mengawasi pengetesan, penerimaan, perbaikan dan penyegelan meter air.
- h. Menyelenggarakan pemeriksaan dan pengawasan secara terus menerus terhadap pemasangan liar, serta mengambil tindakan penutupan dan langkah-langkah lebih lanjut untuk mencegahnya.

#### **20. Kepala Seksi Produksi**

- a. Mengatur dan mengendalikan pengamanan seluruh instalasi produksi.
- b. Menyelenggarakan pengendalian atas kualitas dan kuantitas produksi air, termasuk penyusunan rencana kebutuhan material produksi.
- c. Melaksanakan penelitian dan analisa terhadap keadaan dan mutu air dari berbagai sumber sebelum dan sesudah diolah.
- d. Melaksanakan analisa fisika, kimia dan bakteri sekurang-kurangnya 1 (satu) bulan sekali atas contoh-contoh air yang dikumpulkan dari 20 (dua puluh) tempat pada jaringan distribusi yang telah ditentukan.
- e. Memelihara dan merawat peralatan dan ruangan laboratorium, menyimpan data dari hasil analisa air yang dilakukan setiap hari.
- f. Mengawasi penggunaan bahan kimia dan bahan lain oleh laboratorium untuk proses produksi.
- g. Mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan tugas-tugas harian dari regu pengolahan dan petugas-petugas lain dari seksi laboratorium.
- h. Menjaga agar terdapat persedian bahan-bahan tersebut cukup, dan melaporkan jumlah pemakaiannya pada setiap akhir bulan.

- i. Memeriksa proses pengolahan air, pulsator/acculator, penyaringan dan pembubuhan bahan-bahan kimia.
- j. Melaporkan tentang jumlah air yang diolah, kehilangan air dalam produksi, jumlah produksi air bersih dan mutunya.

## **21. Kepala Seksi Perawatan dan peralatan teknik**

- a. Mengkoordinir dan mengawasi perawatan dari seluruh bangunan, ruangan, dan halaman dari unit-unit pengelolah air.
- b. Mengurus perbekalan material dan peralatan teknik.
- c. Mengetes, meniliti, dan menilai peralatan teknik sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- d. Memeriksa secara berkala terhadap perawatan dan kebersihan bangunan, ruang dan halaman pengolahan dan peralatannya.
- e. Mengawasi dan mengkoordinir perbaikan-perbaikan yang segera perlu dilakukan.
- f. Memeriksa secara berkala serta mengkoordinir pelaksanaan perawatan instalasi, mesin-mesin termasuk pelistrikan dan pompa air.

Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan atasan.

### **4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

Dari 61 responden pada penelitian ini dapat dikemukakan identitas responden yang meliputi: jenis kelamin dan umur.

### **1. Deskriptif Responden**

#### **1. Latar Pendidikan**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan latar pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Latar pendidikan**

Jenis Kelamin	Frekuansi ( $\Sigma$ )	Prsentase (%)
SMA/SMK	27	44
S1	31	51
S2	3	5
Total	61	100

Sumber: Hasil olahan Data 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden tingkat SMA/SMK yaitu sebanyak 27 orang atau sekitar 44%, jumlah responden tingkat S1 sebanyak 31 orang atau 51%. Sedangkan jumlah responden tingkat S2 sebanyak 3 orang atau 5%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda.

#### **2. Jenis Kelamin**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuansi ( $\Sigma$ )	Prsentase (%)
Laki-laki	40	66
Perempuan	21	34
Total	61	100

Sumber: Hasil olahan Data 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 40 orang atau sekitar 66%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 21

orang atau 34%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden laki-laki dengan perempuan tidak seimbang.

### 3. Umur

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah usia responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3  
Distribusi Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Frekuansi ( $\Sigma$ )	Prsentase (%)
< 20 Tahun	6	10
20-30 Tahun	23	38
>31 Tahun	32	52
Total	61	100

Sumber: Hasil olahan Data 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden umur < 20 Tahun yaitu 6 orang atau sekitar 10%, sedangkan jumlah responden umur 20-30 Tahun sebanyak 23 orang atau 38%. Dan jumlah responden umur >31 Tahun sebanyak 32 orang atau 52%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden memiliki umur yang berbeda-beda.

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel Etos Kerja. Bobot-Bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu di deskripsikan dengan melakukan perhitungan frekwensi dan skor berdasarkan bobot option (pilihan) jawaban. Perhitungan frekwensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih.

Sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot option dengan frekwensi, berikut Proses perhitungannya.

Bobot Terendah X Item X Jumlah Responden : 1 X 1 X 61 = 61

Bobot Tertinggi X Item X Jumlah Responden : 5 X 1 X 61 = 305

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini.

$$\text{Rentang Skalanya yaitu : } \frac{305 - 61}{5} = 48,8 = 49$$

**Tabel 4.3 Tabel skala penelitian jawaban responden**

No.	Rentang	Kategori
1.	68-110	Sangat Rendah
2.	111-160	Rendah
3.	161-210	Sedang
4.	211-260	Tinggi
5.	261-305	Sangat tinggi

Sumber : Hasil Olahan Data 2021

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

#### 4.2.1. Gambaran Umum Variabel Iklim Organisasi (X1)

Hasil Tabulasi data variabel Iklim Organisasi (X1), yang diisi oleh 61 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

**Tabel 4.4.Tanggapan Responden Tentang Iklim Organisasi (X1)**

SKOR	Item								
	X <sub>1</sub> 1			X <sub>1</sub> 2			X <sub>1</sub> 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
4	5	20	8,2%	7	28	11,5%	4	16	6,6%
3	33	99	54,1%	13	39	21,3%	23	69	37,7%
2	23	46	37,7%	41	82	67,2%	34	68	55,7%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
$\Sigma$	<b>61</b>	<b>165</b>	<b>100%</b>	<b>61</b>	<b>149</b>	<b>100%</b>	<b>61</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>
Kategori	Sedang			Rendah			Rendah		
SKOR	Item								
	X <sub>1</sub> 4			X <sub>1</sub> 5					
	F	Skor	%	F	Skor	%			
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%			
4	2	8	3,3%	8	32	13,1%			

3	18	54	29,5%	25	75	41,0%
2	41	82	67,2%	28	56	45,9%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
$\Sigma$	<b>61</b>	<b>144</b>	<b>100%</b>	<b>61</b>	<b>163</b>	<b>100%</b>
<b>Kategori</b>	<b>Rendah</b>			<b>Sedang</b>		
<b>SKOR</b>	<b>Item</b>					
	<b>X<sub>1</sub>6</b>			<b>X<sub>1</sub>7</b>		
	<b>F</b>	<b>Skor</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>Skor</b>	<b>%</b>
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%
4	5	20	8,2%	5	20	8,2%
3	14	42	23,0%	23	69	37,7%
2	42	84	68,9%	33	66	54,1%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
$\Sigma$	<b>61</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>	<b>61</b>	<b>155</b>	<b>100%</b>
<b>Kategori</b>	<b>Rendah</b>			<b>Rendah</b>		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.4. diatas dapat diketahui bahwa variabel Iklim Organisasi (X1) responden yang menjawab item pernyataan X1.1 memperoleh skor 165 dengan kategori sedang, responden yang menjawab item pernyataan X1.2 memperoleh skor 149 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X1.3 memperoleh skor 153 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X1.4 memperoleh skor 144 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X1.5 memperoleh skor 163 dengan kategori sedang, responden yang menjawab item pernyataan X1.6 memperoleh skor 146 dengan kategori rendah, dan responden yang menjawab item pernyataan X1.7 memperoleh skor 155 dengan kategori rendah.

#### 4.2.2. Gambaran Umum Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Hasil Tabulasi data variabel Komitmen Organisasi (X2), yang diisi oleh 61 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

**Tabel 4.5.Tanggapan Responden Tentang Variabel Komitmen Organisasi**

SKOR	Item								
	X <sub>2</sub> 1			X <sub>2</sub> 2			X <sub>2</sub> 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	29	145	47,5%	37	185	60,7%	31	155	50,8%
4	15	60	24,6%	15	60	24,6%	15	60	24,6%
3	17	51	27,9%	9	27	14,8%	15	45	24,6%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
$\Sigma$	<b>61</b>	<b>256</b>	<b>100%</b>	<b>61</b>	<b>272</b>	<b>100%</b>	<b>61</b>	<b>260</b>	<b>100%</b>
<b>Kategori</b>	<b>Tinggi</b>			<b>Sangat Tinggi</b>			<b>Tinggi</b>		
SKOR	Item								
	X <sub>2</sub> 4			X <sub>2</sub> 5			X <sub>2</sub> 6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	34	170	55,7%	39	195	63,9%	36	180	59,0%
4	15	60	24,6%	7	28	11,5%	12	48	19,7%
3	12	36	19,7%	15	45	24,6%	13	39	21,3%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
$\Sigma$	<b>61</b>	<b>266</b>	<b>100%</b>	<b>61</b>	<b>268</b>	<b>100%</b>	<b>61</b>	<b>267</b>	<b>100%</b>
<b>Kategori</b>	<b>Sangat Tinggi</b>			<b>Sangat Tinggi</b>			<b>Sangat Tinggi</b>		
SKOR	Item								
	X <sub>2</sub> 7			X <sub>2</sub> 8					
	F	Skor	%	F	Skor	%			
5	29	145	47,5%	37	185	60,7%			
4	17	68	27,9%	15	60	24,6%			
3	15	45	24,6%	9	27	14,8%			
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%			
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%			
$\Sigma$	<b>61</b>	<b>258</b>	<b>100%</b>	<b>61</b>	<b>272</b>	<b>100%</b>			
<b>Kategori</b>	<b>Tinggi</b>			<b>Sangat Tinggi</b>					

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasi (X2), responden yang menjawab item pernyataan X2.1 memperoleh skor 256 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.2 memperoleh skor 272 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.3 memperoleh skor 260 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.4 memperoleh skor 266 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.5 memperoleh skor

268 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.6 memperoleh skor 267 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.7 memperoleh skor 258 dengan kategori tinggi, dan responden yang menjawab item pernyataan X2.8 memperoleh skor 272 dengan kategori sangat tinggi.

#### **4.2.3 Gambaran Umum Variabel Etos Kerja (Y)**

Hasil Tabulasi data variabel Etos Kerja (Y) yang disi oleh 61 responden (sampel) dapat divisualisasikan meliputi tabel berikut:

**Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Etos Kerja (Y)**

SKOR	Item					
	Y.1			Y.2		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	37	185	60,7%	38	190	62,3%
4	24	96	39,3%	16	64	26,2%
3	0	0	0,0%	7	21	11,5%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
$\Sigma$	<b>61</b>	<b>281</b>	<b>100%</b>	<b>61</b>	<b>275</b>	<b>100%</b>
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		
SKOR	Item					
	Y.3			Y.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	32	160	52,5%	20	100	32,8%
4	25	100	41,0%	37	148	60,7%
3	4	12	6,6%	4	12	6,6%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
$\Sigma$	<b>61</b>	<b>272</b>	<b>100%</b>	<b>61</b>	<b>260</b>	<b>100%</b>
Kategori	Sangat Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa variabel Etos Kerja (Y) responden yang menjawab item pernyataan Y1 memperoleh skor 281 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y2 memperoleh skor 275 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab

item pernyataan Y3 memperoleh skor 272 dengan kategori sangat tinggi, dan responden yang menjawab item pernyataan Y4 memperoleh skor 260 dengan kategori tinggi.

### **4.3 Hasil Penelitian**

#### **4.3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap Etos Kerja responden. Instrument penelitian yang dinyatakan valid jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan untuk reliable jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ .

##### **1. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi (X1)**

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2018 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

**Tabel 4.7 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi (X1)**

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		$t_{hitung}$	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Ket	Alpha	Ket
Iklim Organisasi	X1.1	0,750	8.71	2,001	Valid	0,901	$> 0,60 =$ reliabel
	X1.2	0,818	10.92	2,001	Valid		
	X1.3	0,774	9.39	2,001	Valid		
	X1.4	0,721	7.99	2,001	Valid		
	X1.5	0,780	9.57	2,001	Valid		
	X1.6	0,852	12.50	2,001	Valid		
	X1.7	0,852	12.50	2,001	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2021

Tabel 4.7 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel Iklim Organisasi (X1) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,901

dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Iklim Organisasi (X1) reliabel karena *Cronbach's Alpha*> 0,60.

## **2. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)**

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2018 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

**Tabel 4.8 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi**

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		t <sub>hitung</sub>	t <sub>hitung</sub>	t <sub>table</sub>	Ket	Alpha	Ket
Komitmen Organisasi	X2.1	0,932	19.75	2,001	Valid	0,965	> 0,60 = reliabel
	X2.2	0,831	11.47	2,001	Valid		
	X2.3	0,901	15.95	2,001	Valid		
	X2.4	0,892	15.16	2,001	Valid		
	X2.5	0,949	23.12	2,001	Valid		
	X2.6	0,913	17.19	2,001	Valid		
	X2.7	0,917	17.66	2,001	Valid		
	X2.8	0,831	11.47	2,001	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2021

Tabel 4.8 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel Komitmen Organisasi (X2) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai t<sub>hitung</sub>> t<sub>table</sub>, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,965 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Komitmen Organisasi (X2) reliabel karena *Cronbach's Alpha*> 0,60.

## **3. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 4 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

**Tabel 4.9. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Etos Kerja (Y)**

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		t <sub>hitung</sub>	t <sub>hitung</sub>	t <sub>table</sub>	Ket	Alpha	Ket
Etos Kerja	Item1	0,732	8.25	2,001	Valid	0,799	> 0,60 = reliabel
	Item2	0,831	11.47	2,001	Valid		
	Item3	0,814	10.76	2,001	Valid		
	Item4	0,789	9.86	2,001	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2021

Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Etos Kerja (Y) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,799 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Etos Kerja reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

#### **4.4 Analisis Data Statistik**

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah varibel-varibel bebas (Independen) baik secara *simultan* maupun secara *parsial* memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 61 orang responden dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,348X_1 + 0,638X_2 + 0,268\epsilon$$

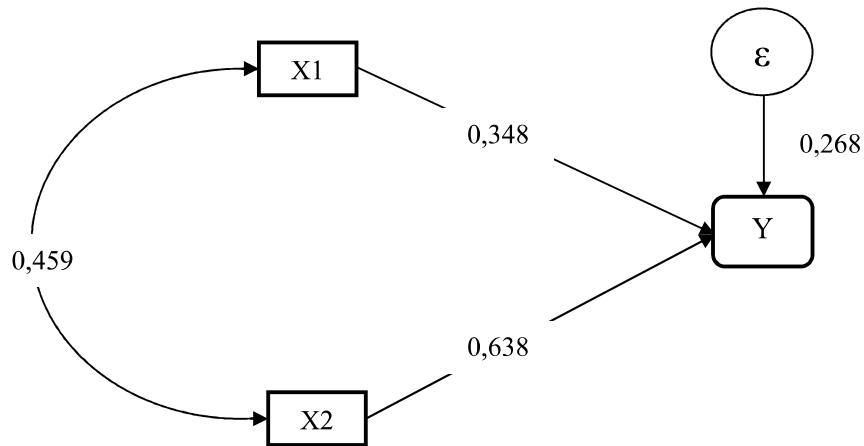
Dari persamaan diatas, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen yakni Iklim Organisasi ( $X_1$ ) yang diukur terhadap Etos Kerja (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh Iklim Organisasi secara langsung terhadap Etos Kerja sebesar 0,348 atau 3,48%

$X_2$  = Komitmen Organisasi, menandakan bahwa Komitmen Organisasi ( $X_2$ ), yang diukur terhadap Etos Kerja (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh Komitmen Organisasi secara langsung terhadap Etos Kerja sebesar 0,638 atau 63,8%.

Sedangkan  $\epsilon = 0,268$  menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 26,8%.

Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,732 ini berarti sekitar 73,2% pengaruh yang ada terhadap Etos Kerja oleh variabel Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi serta masih ada sekitar 26,8% ditentukan oleh variabel lain dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini: model struktural jalur sebagai berikut:



**Gambar 4.2: Hasil Estimasi Struktur Analisis Jalur**

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa variabel Iklim Organisasi (X1) dengan nilai sebesar 0,348 terhadap Etos Kerja, dan dominan berpengaruh variabel Komitmen Organisasi (X2) dengan besar pengaruh sebesar 0,638 terhadap Etos Kerja (Y).

Hasil penelitian diatas dapat di ringkas seperti pada tabel 4.10 sebagai berikut :

**Tabel 4.10 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh (X1), dan (X2) secara simultan dan parsial terhadap variabel (Y)**

<b>Variabel</b>	<b>Koefisien Jalur</b>	<b>Pengaruh</b>			<b>Kontribusi Bersama (<math>R^2</math>)</b>
		<b>Langsung</b>	<b>Tidak Langsung</b>	<b>Total</b>	
<b>X1</b>	X <sub>1</sub> Terhadap Y	0,348	-	34,8%	<b>0,732</b> Atau <b>73,2%</b>
<b>X2</b>	X <sub>2</sub> Terhadap Y	0,638	-	63,8%	
<b>€</b>	Pengaruh Variabel luar Terhadap Y			<b>26,8</b>	
<b>X1, dan X2Terhadap Y</b>				<b>73,2%</b>	
<b>Total</b>				<b>100%</b>	

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian lampiran 3

#### **4.5 Pengujian Hipotesis**

##### **4.5.1. Pengaruh Iklim Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo**

Hasil uji  $F_{hitung}$  menunjukkan hasil sebesar 79,244 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,15 dan  $probability\ sig\ 0,000 < probability\ \alpha = 0,05$ . Ini berarti bahwa pada tingkat kepercayaan 95%, secara statistik variabel Iklim Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo.

Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan Iklim Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) **Diterima**.

##### **4.5.2 Pengaruh Iklim Organisasi (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Etos Kerja (Y)**

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Iklim Organisasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Etos Kerja (Y) dengan nilai  $probability\ sig\ 0,000 < probability\ \alpha = 0,05$ . Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Iklim Organisasi (X1)

berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Etos Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo **Diterima.**

#### **4.5.3 Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Etos Kerja (Y)**

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Komitmen Organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (Y) dengan nilai *probability sig*  $0,000 < probability \alpha = 0,05$ . Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Pelatihan Kerja yang terdiri dari Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Etos Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo **Diterima.**

### **4.6 Korelasi Antar Variabel X**

#### **Korelasi X1, dan X2**

Korelasi Iklim Organisasi (X1) dengan Komitmen Organisasi (X2) sebesar 0,459 hal ini menunjukan bahwa adanya hubungan yang cukup kuat.\

### **4.7 Pembahasan**

#### **4.7.1 Iklim Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara *simultan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (Y)**

Temuan penelitian yang dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung yang postif dansignifikan secara simultan antara variabel Iklim Organisasi (X1), dan terhadap Etos Kerja (Y).

Dari fenomena yang ada pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo. sesuai dengan hasil penelitian yang ada dapat dikatakan bahwa Etos Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo dipengaruhi oleh Iklim

Organisasi yang belum terlaksana dengan baik dilihat dari dimensi iklim organisasi melalui Struktur adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur atau tersusun akan tetapi masih banyak karyawan yang belum mematuhi segala peraturan yang ada belum tersusun secara sistematis dari segi procedural hingga belum memenuhi target yang ditentukan, belum adanya Responsibility atau tingkat pengawasan yang baik terhadap suatu tugas yang diberikan masih ada karyawan belum dapat menunjukkan kemampuan dalam bekerja dan kemampuan dalam manganalisis data. Kurangnya Reward atau tingkat penghargaan dan Support atau dukungan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan sehingga belum terciptanya etos kerja sesama karyawan maupun perusahaan.

Sementara dilihat dari dari segi komitmen organisasi itu sendiri sudah cukup baik hanya saja masih ada beberapa karyawan yang belum memiliki komitmen akfektif melalui emosional karyawan akan tetapi karyawan selalu terlibat didalam suatu organisasi sehingga terciptanya etos kerja yang baik antar sesama karyawan, dari segi normative karyawan menunjukkan etika dan moral yang baik serta kewajiban setiap karyawan terhadap oragisasi. Serta dilihat dari segi komitmen berkelanjutan yang ada pada PDAM Kota Gorontalo sudah baik adanya keinginan karyawan untuk bertahan dalam organisasi maupun perusahaan, serta tidak adanya keinginan karayawan untuk meninggalkan pekerjaan dalam organisasi .

Selain itu terdapat variabel luar yang ikut mempengaruhi namun tidak dimasukan dalam model seperti menurut Panji Anoraga (2011:62) faktor yang mempengaruhi Etos Kerja ada tujuh yaitu: 1. Agama 2. Budaya 3. Sosial politik 4. Kondisi lingkungan/ geografis 5. Pendidikan 6. Struktur ekonomi 7. Motivasi intrinsic.

Dan Penelitian ini sejalan dengan ke tiga penelitian terdahulu, Khairani Sofyan (2013), Diah Yudiningsih (2016), Silfina Zuriani (2016) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Etos Kerja, berpengaruh positif dan signifikan pada BAPPEDA Distanak Kabupaten Buleleng, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanjungpinang.

Iklim Organisasi (X1) dan Iklim Organisasi (X2), Secara Simultan mempunyai pengaruh terhadap Etos Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo.

#### **4.7.2. Iklim Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara *Parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (Y)**

##### **1. Iklim Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (Y)**

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Etos Kerja responden menunjukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Iklim Organisasi (X1) terhadap Etos Kerja (Y).

Hal ini menunjukan bahwa dengan Iklim Organisasi (X1) yang diterapkan oleh perusahaan maka dapat mempengaruhi Etos Kerja (Y) yang baik pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo menjadi faktor pendukung sekaligus terendah dalam penelitian ini.

Pengaruh signifikan ini menunjukan bahwa Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo diamana Iklim Organisasi belum terlaksana dengan baik dilihat dari dimensi iklim organisasi melalui Struktur adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur atau tersusun akan tetapi masih banyak karyawan yang belum mematuhi segala peraturan yang ada belum tersusun secara sistematis dari

segi procedural hingga belum memenuhi target yang ditentukan, belum adanya Responsibility atau tingkat pengawasan yang baik terhadap suatu tugas yang diberikan masih ada karyawan belum dapat menunjukkan kemampuan dalam bekerja dan kemampuan dalam manganalisis data. Kurangnya Reward atau tingkat penghargaan dan Support atau dukungan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan sehingga belum terciptanya etos kerja sesama karyawan maupun perusahaan.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Barkah (2012:216) Iklim organisasi yang dirasakan individu secara positif (menyenangkan) akan memberikan tampilan kerja yang baik dan efektif yang akan mempengaruhi pada keberhasilan organisasi. Iklim organisasi terjadi disetiap organisasi dan akan mempengaruhi perilaku organisasi dan diukur melalui persepsi setiap anggota organisasi.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Khairani Sofyan (2013) Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Etos Kerja BAPPEDA”. Hasil Penelitiannya adalah Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja BAPPEDA”.

## **2. Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (Y)**

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Etos Kerja responden menunjukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi (X2) terhadap Etos Kerja (Y). Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi Komitmen Organisasi (X2) pada Perusahaan

terkait maka akan semakin tinggi pula Etos Kerja (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo menjadi faktor utama dalam penelitian ini.

Pengaruh signifikan ini menunjukan bahwa Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo dilihat dari segi komitmen organisasi itu sendiri sudah cukup baik hanya saja masih ada beberapa karyawan yang belum memiliki komitmen akfektif melalui emosional karyawan akan tetapi karyawan selalu terlibat didalam suatu organisasi sehingga terciptanya etos kerja yang baik antar sesama karyawan, dari segi normative karyawan menunjukkan etika dan moral yang baik serta kewajiban setiap karyawan terhadap oragisasi. Serta dilihat dari segi komitmen berkelanjutan yang ada pada PDAM Kota Gorontalo sudah baik adanya keinginan karyawan untuk bertahan dalam organisasi maupun perusahaan, serta tidak adanya keinginan karayawan untuk meninggalkan pekerjaan dalam organisasi.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sopiah (2010:65) menyatakan bahwa ada tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu:

(1) Komitmen afektif

Perasaan senang karyawan dengan pekerjaannya, sehingga menyebabkan karyawan bertahan dalam organisasi. Berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi.

(2) Komitmen normatif

Kewajiban untuk bertahan dalam organisasi yang didasari oleh etika dan moral. berga

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Diah Yudiningsih (2016) Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Etos Kerja Pada Distanak Kabupaten Buleleng”. Hasil Penelitiannya adalah Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi yang diberikan kepada Karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Etos Kerja. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi yang tepat dapat meningkatkan Etos Kerja Pada Distanak Kabupaten Buleleng.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan analisis pembahasan yang dilakukan, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo
2. Iklim Organisasi (X<sub>1</sub>) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo
3. Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo

#### **5.2 Saran**

Dari hasil penelitian, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan PDAM Gorontalo untuk lebih memperhatikan dan perlu ditingkatkan lagi untuk variabel Iklim Organisasi (X<sub>1</sub>), dimana Iklim Organisasi yang ada pada PDAM Gorontalo masih rendah sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan segala peraturan dan prosedur yang ada sehingga setiap karyawan dapat mematuhi segala peraturan yang ada tersusun secara sistematis dari segi procedural hingga dapat memenuhi target yang telah ditentukan, sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan Responsibility atau tingkat pengawasan yang baik terhadap suatu tugas yang diberikan sehingga

karyawan dapat menunjukkan kemampuan dalam bekerja dan kemampuan dalam manganalisis data. Serta disarankan kepada pimpinan agar lebih meningkatkan lagi dalam pemberian Reward atau tingkat penghargaan dan Support atau dukungan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan sehingga agar terciptanya etos kerja sesama karyawan maupun perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan meneliti variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya faktor-faktor 1. Agama 2. Budaya 3.Sosial politik 4.Kondisi lingkungan/ geografis 5. Pendidikan 6. Struktur ekonomi 7. Motivasi intrinsic. Panji Anoraga (2011:62)

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Allen, N.J & Mayer, J.P.2012. *Measurement and antecedents of affective, Continuance and Normative Commitmentto the Organization.* New York.
- Anoraga Pandji. 2011. Psikologi Industri dan Sosial Jakarta Pustaka Jaya.
- Barkah. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Organisasi di Surabaya. Tesis Program Pascasarjana Unair
- Diah Yudiningsih (2016) Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Etos Kerja Pada Distanak Kabupaten Buleleng
- Gibson. 2010. Organisasi Prilaku Struktur-Proses, Terjemahan, Edisi V. Jakarta Penerbit Erlangga.
- Griffin.2011. Komitmen Organisasi.Terjemahan Jakarta: Erlangga.
- Khairani Sofyan (2013) Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Etos Kerja BAPPEDA
- Lila, R.2012. Iklim Organisasi dan Budaya Perusahaan. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Lussier, N Robert.2010. *Human Relation in Organization Applications and Skill Building.* NewYork:McGraw Hill.
- Luthans, Fred.2010. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: ANDI
- Pangabean, Mutiara.2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor Selatan. Ghalia Indonesia.
- Petty G.C.2013.Vocational Tehnical Education EtosKerja.
- Riduwan, 2010.*Metode & teknik menyusun proposal penelitian.* Penerbit Aifabeta. Bandung
- Robins, Stephen.2010. Perilaku Budaya Organisasi dan Persepsi Karyawan. Buk I Edisi 12. Jakarta. Penerbit Salem baempat.

Silfina Zuriani (2016) Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Etos Kerja (Studi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanjung pinang)

Simamora, Hendry. 2011. Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua Yogyakarta: STIE YKPN

Sinamo, Jensen. 2012. 8 Etos Kerja Prefesional. Jakarta: Marta Printindo.

Sugiyono. 2011: Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_ 2012: Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta

Sumantri, Suryana. 2011. Studi Tentang *Organisational Citizenship Behavior* dan Kepuasan Kerja Dosen pada PTN dan PTS Provinsi Bengkulu.

Sunarto.2011. Teori Organisasi.Yogyakarya: *Amos dan Mohendro Total Design*.

Stringer, R.2012. Leadership and Organisational Climate, Upper Saddle River :Prentice Hall

Sopiah.2010. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi Offset.

Tasmara Toto. 2014.Membudayakan Etos Kerja (GemaInsani). Jakarta.

Taufik, Abdulah. 2010. Nasionalis medan Sejarah. Bandung: Satya Historika.

## KUESIONER

### ANGKET UNTUK KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM **KOTA GORONTALO DALAM RANGKA MENGIKUTI PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ETOS KERJA**

*Assalamu alaikum warahmatullahi wabarakatuh.*

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu/Saudara Responden  
Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Indriyati T. Nini Mahasiswa Program Sarjana, Jurusan Manajemen Universitas Ichsan Gorontalo saat ini telah mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Etos Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo” Dalam rangka menyusun berupa proposal. Dengan ini mohon kiranya Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi daftar pernyataan yang telah saya sediakan dibawah ini. Mohon diisi dengan sebenar-benarnya dan sejujur-jujurnya tanpa dipengaruhi oleh siapapun. Jawaban ini bersifat rahasia, apapun jawaban Bapak /Ibu/ Saudara tidak ada yang salah dan tidak akan berpengaruh terhadap penilaian kerja Bapak /Ibu/Saudara, karena hanya untuk kepentingan penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Mohon jangan sampai ada yang terlewatkan, karena hal itu merupakan hal yang sangat penting bagi tujuan penelitian. Atas kesediaan dan perhatian serta kerja sama yang baik, peneliti mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,  
Peneliti

**Indriyati T. Nini**

## **I. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Usia : .....th
2. Jenis Kelamin :  Pria  Wanita
3. Jabatan : .....
4. Masa Kerja : .....

## **II. PERNYATAAN PENELITIAN**

Beri jawaban atas pertanyaan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (✓) pada kolom yang tersedia.

### **Keterangan:**

- A. Selalu
- B. Sering
- C. Kada-Kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah

## I. Iklim Organisasi (X1)

No	Pernyataan
1	Pelaksanaan pekerjaan pada kantor PDAM Kota Gorontalo sesuai dengan struktur yang telah ditetapkan a. Selalu sesuai dengan struktur yang telah ditetapkan b. Sering sesuai dengan struktur yang telah ditetapkan c. Kadang-kadang sesuai dengan struktur yang telah ditetapkan d. Jarang sesuai dengan struktur yang telah ditetapkan e. Tidak pernah sesuai dengan struktur yang telah ditetapkan
2	Responsibility (pegawaiwan) atasan yang ada pada PDAM kota Gorontalo dirasakan oleh para karyawan. a. Selalu dirasakan oleh para karyawan. b. Sering dirasakan oleh para karyawan. c. Kadang-kadang dirasakan oleh para karyawan. d. Jarang dirasakan oleh para karyawan. e. Tidak pernah dirasakan oleh para karyawan.
3	Karyawan PDAM Kota Gorontalo mendapatkan Reward, (penghargaan) atas kinerja/hasil kerja a. Selalu mendapatkan Reward, (penghargaan) atas kinerja/hasil kerja b. Sering mendapatkan Reward, (penghargaan) atas kinerja/hasil kerja. c. Kadang-kadang mendapatkan Reward, (penghargaan) atas kinerja/hasil kerja d. Jarang mendapatkan Reward, (penghargaan) atas kinerja/hasil kerja e. Tidak pernah mendapatkan Reward, (penghargaan) atas kinerja/hasil kerja
4	Warmth, (tingkat kepuasan) yang ada pada organisasi PDAM Kota Gorontalo dirasakan oleh setiap karyawan a. Selalu dirasakan oleh setiap karyawan b. Sering dirasakan oleh setiap karyawan c. Kadang-kadang dirasakan oleh setiap karyawan d. Jarang dirasakan oleh setiap karyawan e. Tidak pernah dirasakan oleh setiap karyawan
5	Pimpinan PDAM Kota Gorontalo memberikan support, (dukungan) kepada karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. a. Selalu memberikan support, (dukungan) kepada karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. b. Sering memberikan support, (dukungan) kepada karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi c. Kadang-kadang memberikan support, (dukungan) kepada karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

	d. Jarang memberikan support, (dukungan) kepada karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. e. Tidak pernah memberikan support, (dukungan) kepada karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.
6	Karyawan PDAM Kota Gorontalo merasa bangga akan keberadaannya dalam organisasi
	a. Selalu dirasakan oleh setiap karyawan dalam organisasi. b. Sering dirasakan oleh setiap karyawan dalam organisasi. c. Kadang-kadang dirasakan oleh setiap karyawan dalam organisasi. d. Jarang dirasakan oleh setiap karyawan dalam organisasi. e. Tidak pernah dirasakan oleh setiap karyawan dalam organisasi.
7	Karyawan PDAM Kota Gorontalo mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai sebuah tantangan
	a. Selalu mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai sebuah tantangan b. Sering mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai sebuah tantangan c. Kadang-kadang mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai sebuah tantangan d. Jarang mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai sebuah tantangan e. Tidak pernah mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai sebuah tantangan

## **II. Komitmen Organisasi (X2)**

### **A. Komitmen Afektif**

No	Pernyataan
1	Emosional Karyawan PDAM Kota Gorontalo dengan organisasi dalam hal nilai dan kesatuan tujuan a. Selalu baik dalam hal nilai dan kesatuan tujuan b. Sering baik dalam hal nilai dan kesatuan tujuan c. Kadang-kadang baik dalam hal nilai dan kesatuan tujuan d. Jarang baik dalam hal nilai dan kesatuan tujuan e. Tidak pernah baik dalam hal nilai dan kesatuan tujuan
2	Karyawan PDAM Kota Gorontalo menidentifikasi setiap masalah yang terjadi dalam organisasi a. Selalu menidentifikasi setiap masalah yang terjadi dalam organisasi b. Sering menidentifikasi setiap masalah yang terjadi dalam organisasi c. Kadang-kadang menidentifikasi setiap masalah yang terjadi dalam organisasi d. Jarang menidentifikasi setiap masalah yang terjadi dalam organisasi e. Tidak pernah menidentifikasi setiap masalah yang terjadi dalam organisasi

### **C. Manajemen Dengan Pengecualian/Eksepsi Pasif**

No	Pernyataan
1	Pimpinan mengevaluasi hasil kerja dari setiap pegawai a. Selalu mengevaluasi hasil kerja dari setiap pegawai b. Sering mengevaluasi hasil kerja dari setiap pegawai c. Kadang-kadang mengevaluasi hasil kerja dari setiap pegawai d. Jarang mengevaluasi hasil kerja dari setiap pegawai e. Tidak pernah mengevaluasi hasil kerja dari setiap pegawai
2	Pimpinan melakukan peninjauan disetiap masalah yang dihadapi a. Selalu melakukan peninjauan disetiap masalah yang dihadapi b. Sering melakukan peninjauan disetiap masalah yang dihadapi c. Kadang-kadang melakukan peninjauan disetiap masalah yang dihadapi d. Jarang melakukan peninjauan disetiap masalah yang dihadapi e. Tidak pernah melakukan peninjauan disetiap masalah yang dihadapi
3	Pimpinan mencari solusi disetiap hambatan kerja yang dihadapai a. Selalu mencari solusi disetiap hambatan kerja yang dihadapai b. Sering mencari solusi disetiap hambatan kerja yang dihadapai c. Kadang-kadang mencari solusi disetiap hambatan kerja yang dihadapai d. Jarang mencari solusi disetiap hambatan kerja yang dihadapai

	e. Tidak pernah mencari solusi disetiap hambatan kerja yang dihadapai
--	---

## II. Motivasi

### A. Motivasi Intrinsik

No	Pernyataan
1	Pegawai Melaksanakan Kinerjanya dengan penuh Keikhlasan.
	a. Selalu Melaksanakan Kinerjanya dengan penuh Keikhlasan b. Sering Melaksanakan Kinerjanya dengan penuh Keikhlasan c. Kadang-kadang Melaksanakan Kinerjanya dengan penuh Keikhlasan d. Jarang Melaksanakan Kinerjanya dengan penuh Keikhlasan e. Tidak pernah Melaksanakan Kinerjanya dengan penuh Keikhlasan
2	Dalam melaksanakan kinerjanya Pegawai memiliki tingkat kesadaran jiwa yang besar
	a. Selalu memiliki tingkat kesadaran jiwa yang besar b. Sering memiliki tingkat kesadaran jiwa yang besar c. Kadang-kadang memiliki tingkat kesadaran jiwa yang besar d. Jarang memiliki tingkat kesadaran jiwa yang besar e. Tidak pernah memiliki tingkat kesadaran jiwa yang besar
3	Situasi atau ruang kerja yang ada sangat layak untuk pegawai gunakan dalam bekerja.
	a. Selalu layak untuk pegawai gunakan dalam bekerja b. Sering layak untuk pegawai gunakan dalam bekerja c. Kadang-kadang layak untuk pegawai gunakan dalam bekerja d. Jarang layak untuk pegawai gunakan dalam bekerja e. Tidak pernah layak untuk pegawai gunakan dalam bekerja
4	Lingkungan Kerja yang ada sangat menyenangkan dan lebih memotivasi Pegawai
	a. Selalu sangat menyenangkan dan lebih memotivasi Pegawai b. Sering menyenangkan dan lebih memotivasi Pegawai c. Kadang-kadang sangat menyenangkan dan lebih memotivasi Pegawai d. Jarang sangat menyenangkan dan lebih memotivasi Pegawai e. Tidak pernah sangat menyenangkan dan lebih memotivasi Pegawai

**B. Motivasi Ekstrinsik**

No	Pernyataan
1	Gaji yang diterima pegawai sesuai dengan tingkat kinerjanya. a. Selalu sesuai dengan tingkat kinerjanya b. Sering sesuai dengan tingkat kinerjanya c. Kadang-kadang sesuai dengan tingkat kinerjanya d. Jarang sesuai dengan tingkat kinerjanya e. Tidak pernah sesuai dengan tingkat kinerjanya
2	Upah yang diberikan bagi pegawai yang bekerja sangat memuaskan. a. Selalu memuaskan b. Sering memuaskan c. Kadang-kadang memuaskan d. Jarang memuaskan e. Tidak pernah memuaskan
3	Promosi jabatan yang diberikan pada pegawai yang berprestasi sangat baik untuk menunjang tingkat kinerja pegawai lain. a. Selalu baik untuk menunjang tingkat kinerja pegawai lain b. Sering baik untuk menunjang tingkat kinerja pegawai lain. c. Kadang-kadang baik untuk menunjang tingkat kinerja pegawai lain. d. Jarang baik untuk menunjang tingkat kinerja pegawai lain. e. Tidak pernah baik untuk menunjang tingkat kinerja pegawai lain.
4	Jabatan yang terstruktur sesuai perencanaan karier pegawai telah memberikan motivasi yang tinggi bagi pegawai a. Selalu memberikan motivasi yang tinggi bagi pegawai b. Sering memberikan motivasi yang tinggi bagi pegawai c. Kadang-kadang memberikan motivasi yang tinggi bagi pegawai d. Jarang memberikan motivasi yang tinggi bagi pegawai e. Tidak pernah memberikan motivasi yang tinggi bagi pegawai

### III. Kinerja Pegawai (Y)

1	Kreatifitas pegawai dalam menghasilkan ide-ide baru, sangat diharapkan dalam menyelesaikan tugas
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu diharapkan dalam menyelesaikan tugas</li> <li>b. Sering diharapkan dalam menyelesaikan tugas</li> <li>c. Kadang-kadang diharapkan dalam menyelesaikan tugas</li> <li>d. Jarang diharapkan dalam menyelesaikan tugas</li> <li>e. Tidak Pernah diharapkan dalam menyelesaikan tugas</li> </ul>
2	Kemauan pegawai untuk maju meraih prestasi dalam setiap usaha, jabatan, maupun pekerjaan harus dimulai dari diri sendiri
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu maju meraih prestasi dalam setiap usaha, jabatan, maupun pekerjaan harus dimulai dari diri sendiri</li> <li>b. Sering maju meraih prestasi dalam setiap usaha, jabatan, maupun pekerjaan harus dimulai dari diri sendiri</li> <li>c. Kadang-kadang maju meraih prestasi dalam setiap usaha, jabatan, maupun pekerjaan harus dimulai dari diri sendiri</li> <li>d. Jarang maju meraih prestasi dalam setiap usaha, jabatan, maupun pekerjaan harus dimulai dari diri sendiri</li> <li>e. Tidak Pernah maju meraih prestasi dalam setiap usaha, jabatan, maupun pekerjaan harus dimulai dari diri sendiri</li> </ul>
3	Pegawai memiliki integritas (semangat pengabdian, dan rasa tanggung jawab) terhadap pekerjaan
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu memiliki integritas (semangat pengabdian, dan rasa tanggung jawab) terhadap pekerjaan</li> <li>b. Sering memiliki integritas (semangat pengabdian, dan rasa tanggung jawab) terhadap pekerjaan</li> <li>c. Kadang-kadang memiliki integritas (semangat pengabdian, dan rasa tanggung jawab) terhadap pekerjaan</li> <li>d. Jarang memiliki integritas (semangat pengabdian, dan rasa tanggung jawab) terhadap pekerjaan</li> <li>e. Tidak Pernah memiliki integritas (semangat pengabdian, dan rasa tanggung jawab) terhadap pekerjaan</li> </ul>
4	Kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaan harus ditunjang dengan keterampilan
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu menjalankan pekerjaan harus ditunjang dengan keterampilan</li> <li>b. Sering menjalankan pekerjaan harus ditunjang dengan keterampilan</li> <li>c. Kadang-kadang menjalankan pekerjaan harus ditunjang dengan keterampilan</li> <li>d. Jarang menjalankan pekerjaan harus ditunjang dengan keterampilan</li> <li>e. Tidak Pernah menjalankan pekerjaan harus ditunjang dengan keterampilan</li> </ul>

5	<p>Pengetahuan yang dimiliki seorang pegawai harus mampu di terapakan dalam dunia kerja.</p> <p>a. Selalu mampu di terapakan dalam dunia kerja.  b. Sering mampu di terapakan dalam dunia kerja.  c. Kadang-kadang mampu di terapakan dalam dunia kerja.  d. Jarang mampu di terapakan dalam dunia kerja.  e. Tidak Pernah mampu di terapakan dalam dunia kerja.</p>
6	<p>Pegawai seharusnya memiliki keprcayaan diri dalam menjalankan tugas.</p> <p>a. Selalu memiliki keprcayaan diri dalam menjalankan tugas.  b. Sering memiliki keprcayaan diri dalam menjalankan tugas.  c. Kadang-kadang memiliki keprcayaan diri dalam menjalankan tugas.  d. Jarang memiliki keprcayaan diri dalam menjalankan tugas.  e. Tidak Pernah memiliki keprcayaan diri dalam menjalankan tugas.</p>

**LAMPIRAN 2****Data Ordinal**

No	Iklim Organisasi (X1)							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	3	2	2	2	2	2	2	15
2	2	2	2	2	2	2	2	14
3	4	4	3	3	3	3	3	23
4	3	2	3	2	3	2	3	18
5	2	2	2	3	2	2	2	15
6	3	2	4	2	4	2	3	20
7	2	2	2	2	2	2	2	14
8	3	3	3	4	4	4	4	25
9	3	2	2	2	3	2	2	16
10	3	3	2	2	3	2	2	17
11	2	2	2	2	2	2	2	14
12	3	3	3	3	3	3	3	21
13	3	4	4	3	4	3	3	24
14	3	3	3	3	3	4	4	23
15	3	3	3	3	3	3	3	21
16	2	2	2	2	2	2	2	14
17	2	2	2	2	2	2	2	14
18	3	3	3	3	3	3	3	21
19	3	4	3	2	2	4	4	22
20	2	2	3	2	2	2	3	16
21	2	2	2	3	2	2	2	15
22	2	2	3	2	2	2	3	16
23	2	2	2	2	2	2	2	14
24	2	2	3	2	2	2	3	16
25	2	2	2	2	2	2	2	14
26	2	2	2	2	4	3	3	18
27	2	2	2	2	2	2	2	14
28	3	2	2	2	3	2	2	16
29	3	2	3	2	3	2	3	18
30	3	3	2	3	3	3	2	19
31	2	2	2	3	2	2	2	15
32	3	3	2	2	2	3	2	17
33	2	2	2	2	2	2	2	14
34	4	3	3	3	4	4	4	25
35	3	2	3	2	3	2	3	18
36	3	2	2	2	3	2	2	16
37	3	2	3	2	3	2	3	18
38	2	2	2	2	2	2	2	14
39	3	3	3	3	3	3	3	21
40	3	2	2	2	3	2	2	16
41	3	2	2	2	3	2	2	16
42	3	2	2	2	2	2	2	15
43	2	2	2	2	2	2	2	14
44	4	4	3	3	3	3	3	23
45	3	2	3	2	3	2	3	18
46	3	2	2	2	2	2	2	15
47	2	2	2	2	2	2	2	14
48	4	4	3	3	3	3	3	23
49	3	2	2	2	2	2	2	15
50	2	2	2	2	2	2	2	14
51	4	4	3	3	3	3	3	23
52	3	2	3	2	3	2	3	18
53	2	2	2	3	2	2	2	15
54	3	2	4	2	4	2	3	20
55	2	2	2	2	2	2	2	14
56	3	3	3	4	4	4	4	25
57	3	2	2	2	3	2	2	16
58	3	3	2	2	3	2	2	17
59	2	2	2	2	2	2	2	14
60	3	3	3	3	3	3	3	21
61	3	4	4	3	4	3	3	24

### Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	2,000	23,000	0,377	0,377	0,380	-0,313	1,000
	3,000	33,000	0,541	0,918	0,151	1,392	2,430
	4,000	5,000	0,082	1,000	0,000	2,000	3,855
	2,000	41,000	0,672	0,672	0,361	0,446	1,000
	3,000	13,000	0,213	0,885	0,194	1,202	2,323
	4,000	7,000	0,115	1,000	0,000	4,000	3,226
3,000	2,000	34,000	0,557	0,557	0,395	0,144	1,000
	3,000	23,000	0,377	0,934	0,128	1,510	2,417
	4,000	4,000	0,066	1,000	0,000	8,210	3,655
	2,000	41,000	0,672	0,672	0,361	0,446	1,000
4,000	3,000	18,000	0,295	0,967	0,073	1,841	2,513
	4,000	2,000	0,033	1,000	0,000	4,000	3,771
	2,000	28,000	0,459	0,459	0,397	-0,103	1,000
	3,000	25,000	0,410	0,869	0,213	1,121	2,313
5,000	4,000	8,000	0,131	1,000	0,000	2,000	3,487
	2,000	42,000	0,689	0,689	0,354	0,492	1,000
	3,000	14,000	0,230	0,918	0,151	1,392	2,394
	4,000	5,000	0,082	1,000	0,000	3,000	3,361
7,000	2,000	33,000	0,541	0,541	0,397	0,103	1,000
	3,000	23,000	0,377	0,918	0,151	1,392	2,384
	4,000	5,000	0,082	1,000	0,000	2,000	3,581

### Succesive Interval

1	2	3	4	5	6	7	Total
2,430	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	8,430
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	7,000
3,855	3,226	2,417	2,513	2,313	2,394	2,384	19,103
2,430	1,000	2,417	1,000	2,313	1,000	2,384	12,544
1,000	1,000	1,000	2,513	1,000	1,000	1,000	8,513
2,430	1,000	3,655	1,000	3,487	1,000	2,384	14,957
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	7,000
2,430	2,323	2,417	3,771	3,487	3,361	3,581	21,369
2,430	1,000	1,000	1,000	2,313	1,000	1,000	9,743
2,430	2,323	1,000	1,000	2,313	1,000	1,000	11,066
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	7,000
2,430	2,323	2,417	2,513	2,313	2,394	2,384	16,775
2,430	3,226	3,655	2,513	3,487	2,394	2,384	20,090
2,430	2,323	2,417	2,513	2,313	3,361	3,581	18,938
2,430	2,323	2,417	2,513	2,313	2,394	2,384	16,775
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	7,000
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	7,000
2,430	2,323	2,417	2,513	2,313	2,394	2,384	16,775
2,430	3,226	2,417	1,000	1,000	3,361	3,581	17,014
1,000	1,000	2,417	1,000	1,000	2,384	9,801	
1,000	1,000	1,000	2,513	1,000	1,000	1,000	8,513
1,000	1,000	2,417	1,000	1,000	2,384	9,801	
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	7,000
1,000	1,000	2,417	1,000	1,000	2,384	9,801	
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	7,000
2,430	2,323	2,417	2,513	2,313	2,394	2,384	16,775
2,430	3,226	2,417	1,000	1,000	3,361	3,581	17,014
1,000	1,000	2,417	1,000	1,000	2,384	9,801	
1,000	1,000	1,000	2,513	1,000	1,000	1,000	7,000
1,000	1,000	2,417	1,000	1,000	2,384	9,801	
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	7,000
2,430	1,000	1,000	1,000	2,313	1,000	2,384	12,544
2,430	2,323	1,000	2,513	2,313	2,394	1,000	13,973
1,000	1,000	1,000	2,513	1,000	1,000	1,000	8,513
2,430	2,323	1,000	1,000	1,000	2,394	1,000	11,147
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	7,000
3,855	2,323	2,417	2,513	3,487	3,361	3,581	21,537
2,430	1,000	2,417	1,000	2,313	1,000	2,384	12,544
2,430	2,323	1,000	2,513	2,313	2,394	1,000	13,973
1,000	1,000	1,000	2,513	1,000	1,000	1,000	8,513
2,430	2,323	1,000	1,000	1,000	2,394	1,000	11,147
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	7,000
3,855	2,323	2,417	2,513	3,487	3,361	3,581	21,537
2,430	1,000	2,417	1,000	2,313	1,000	2,384	12,544
2,430	1,000	1,000	1,000	2,313	1,000	1,000	9,743
2,430	1,000	2,417	1,000	2,313	1,000	2,384	12,544
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	7,000
2,430	2,323	2,417	2,513	2,313	2,394	2,384	16,775
2,430	1,000	1,000	1,000	2,313	1,000	1,000	9,743
2,430	1,000	1,000	2,417	1,000	1,000	1,000	9,743
2,430	1,000	1,000	1,000	2,313	1,000	1,000	8,430
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	7,000
3,855	3,226	2,417	2,513	2,313	2,394	2,384	19,103
2,430	1,000	2,417	1,000	2,313	1,000	2,384	12,544
2,430	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	8,430
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	7,000
3,855	3,226	2,417	2,513	2,313	2,394	2,384	19,103
2,430	1,000	2,417	1,000	2,313	1,000	2,384	12,544
1,000	1,000	1,000	2,513	1,000	1,000	1,000	8,513
2,430	1,000	3,655	1,000	3,487	1,000	2,384	14,957
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	7,000
2,430	2,323	2,417	3,771	3,487	3,361	3,581	21,369
2,430	1,000	1,000	1,000	2,313	1,000	1,000	9,743
2,430	2,323	1,000	1,000	2,313	1,000	1,000	11,066
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	7,000
2,430	2,323	2,417	2,513	2,313	2,394	2,384	16,775
2,430	3,226	3,655	2,513	3,487	2,394	2,384	20,090

## Data Ordinal

### Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	3,000	17,000	0,279	0,279	0,336	-0,587	1,000
	4,000	15,000	0,246	0,525	0,398	0,062	1,952
	5,000	29,000	0,475	1,000	0,000	8,210	3,043
2,000	3,000	9,000	0,148	0,148	0,231	-1,047	1,000
	4,000	15,000	0,246	0,393	0,385	-0,270	1,937
	5,000	31,000	0,607	1,000	0,000	5,000	3,197
3,000	3,000	15,000	0,246	0,246	0,315	-0,687	1,000
	4,000	15,000	0,246	0,492	0,399	-0,021	1,940
	5,000	31,000	0,508	1,000	0,000	5,000	3,066
4,000	3,000	12,000	0,197	0,197	0,271	-0,853	1,000
	4,000	15,000	0,246	0,443	0,395	-0,144	1,931
	5,000	34,000	0,557	1,000	0,000	5,000	3,117
5,000	3,000	15,000	0,246	0,246	0,315	-0,687	1,000
	4,000	7,000	0,115	0,361	0,374	-0,357	1,764
	5,000	39,000	0,639	1,000	0,000	3,000	2,866
6,000	3,000	13,000	0,213	0,213	0,291	-0,796	1,000
	4,000	12,000	0,197	0,410	0,389	-0,228	1,866
	5,000	36,000	0,590	1,000	0,000	3,000	3,023
7,000	3,000	15,000	0,246	0,246	0,315	-0,687	1,000
	4,000	17,000	0,279	0,525	0,398	0,062	1,982
	5,000	29,000	0,475	1,000	0,000	8,210	3,119
8,000	3,000	9,000	0,148	0,148	0,231	-1,047	1,000
	4,000	15,000	0,246	0,393	0,385	-0,270	1,937
	5,000	31,000	0,607	1,000	0,000	5,000	3,197

### Succesive Interval

1	2	3	4	5	6	7	8	Total
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	8,000
3,043	1,937	3,066	1,931	2,866	3,023	3,119	1,937	20,920
3,043	3,197	3,066	3,117	2,866	3,023	3,119	3,197	24,628
1,952	3,197	1,940	3,117	2,866	3,023	1,982	3,197	21,275
1,000	1,000	1,940	1,931	1,000	1,866	1,982	1,000	11,719
3,043	3,197	3,066	3,117	2,866	3,023	3,119	3,197	24,628
3,043	3,197	3,066	3,117	2,866	3,023	3,119	3,197	24,628
3,043	3,197	3,066	3,117	2,866	3,023	3,119	3,197	24,628
1,952	3,197	1,940	3,117	2,866	3,023	1,982	3,197	20,118
3,043	3,197	3,066	3,117	2,866	3,023	3,119	3,197	24,628
3,043	3,197	3,066	3,117	2,866	3,023	3,119	3,197	24,628
3,043	3,197	3,066	3,117	2,866	3,023	3,119	3,197	24,628
1,952	3,197	1,940	3,117	2,866	3,023	1,982	3,197	21,275
3,043	3,197	3,066	3,117	2,866	3,023	3,119	3,197	24,628
3,043	3,197	3,066	3,117	2,866	3,023	3,119	3,197	24,628
3,043	3,197	3,066	3,117	2,866	3,023	3,119	3,197	24,628
1,000	1,937	1,000	1,931	1,764	1,000	1,000	1,937	11,567
1,000	1,937	1,000	1,931	1,000	1,000	1,000	1,937	10,804
3,043	3,197	3,066	3,117	2,866	3,023	3,119	3,197	24,628
1,952	1,937	1,940	1,000	1,000	1,000	1,982	1,937	12,747
1,000	1,937	1,000	1,931	1,000	1,866	1,000	1,937	11,670
1,000	1,937	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,937	9,873
1,952	1,937	1,000	1,931	1,764	1,866	1,982	1,937	14,367
1,952	1,937	1,940	1,931	1,764	1,000	1,982	1,937	14,441
1,000	1,937	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,937	9,873
1,000	1,937	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,937	9,873
1,000	1,000	1,000	1,931	1,000	1,866	1,000	1,000	9,796
1,952	3,197	3,066	3,117	2,866	3,023	1,982	3,197	22,400
1,000	3,197	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	3,197	12,394
1,000	3,197	1,000	1,000	1,764	1,866	1,000	3,197	14,024
1,952	3,197	3,066	1,931	1,764	1,866	1,982	3,197	18,954
1,000	1,937	1,000	1,931	1,764	1,000	1,000	1,937	11,567
1,000	1,940	1,000	1,000	1,000	1,866	1,000	1,000	9,806
3,043	1,937	3,066	1,931	2,866	3,023	3,119	1,937	20,920
3,043	3,197	3,066	3,117	2,866	3,023	3,119	3,197	24,628
1,952	3,197	1,940	3,117	2,866	3,023	1,982	3,197	21,275
1,952	1,000	1,940	1,000	1,764	1,866	1,982	1,000	12,503
3,043	3,197	3,066	3,117	2,866	3,023	3,119	3,197	24,628
3,043	3,197	3,066	3,117	2,866	3,023	3,119	3,197	24,628
3,043	3,197	3,066	3,117	2,866	3,023	3,119	3,197	24,628
1,952	3,197	1,940	3,117	2,866	1,866	1,982	3,197	20,118
3,043	3,197	3,066	3,117	2,866	3,023	3,119	3,197	24,628
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	8,000
3,043	1,937	3,066	1,931	2,866	3,023	3,119	1,937	20,920
3,043	3,197	3,066	3,117	2,866	3,023	3,119	3,197	24,628
1,952	3,197	1,940	3,117	2,866	3,023	1,982	3,197	21,275
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	8,000
3,043	1,937	3,066	1,931	2,866	3,023	3,119	1,937	20,920
3,043	3,197	3,066	3,117	2,866	3,023	3,119	3,197	24,628
1,952	3,197	1,940	3,117	2,866	3,023	1,982	3,197	21,275
1,000	1,000	1,940	1,931	1,000	1,866	1,982	1,000	11,719
3,043	3,197	3,066	3,117	2,866	3,023	3,119	3,197	24,628
3,043	3,197	3,066	3,117	2,866	3,023	3,119	3,197	24,628
3,043	3,197	3,066	3,117	2,866	3,023	3,119	3,197	24,628
1,952	3,197	1,940	3,117	2,866	1,866	1,982	3,197	20,118
3,043	3,197	3,066	3,117	2,866	3,023	3,119	3,197	24,628
3,043	3,197	3,066	3,117	2,866	3,023	3,119	3,197	24,628
1,952	3,197	1,940	3,117	2,866	3,023	1,982	3,197	21,275
3,043	3,197	3,066	3,117	2,866	3,023	3,119	3,197	24,628

### Data Ordinal

No	Etos Kerja (Y)				Total
	1	2	3	4	
1	4	4	4	3	15
2	5	5	4	4	18
3	5	5	5	5	20
4	5	5	5	4	19
5	5	3	3	4	15
6	5	5	5	4	19
7	4	4	4	4	16
8	5	5	5	5	20
9	4	5	5	4	18
10	4	5	4	4	17
11	5	5	5	5	20
12	5	5	5	5	20
13	5	5	5	5	20
14	5	5	5	5	20
15	5	5	5	5	20
16	5	5	4	4	18
17	4	4	4	4	16
18	5	5	5	5	20
19	4	4	4	4	16
20	4	4	4	4	16
21	4	4	4	5	17
22	4	4	4	4	16
23	4	4	4	4	16
24	4	3	4	4	15
25	4	3	4	4	15
26	4	4	3	4	15
27	5	4	5	4	18
28	4	3	5	4	16
29	4	3	5	4	16
30	5	5	5	5	20
31	4	5	4	4	17
32	5	4	4	4	17
33	5	5	4	4	18
34	5	5	5	5	20
35	5	5	5	4	19
36	5	3	3	4	15
37	5	5	5	4	19
38	4	4	4	4	16
39	5	5	5	5	20
40	4	5	5	4	18
41	5	5	5	5	20
42	4	4	4	3	15
43	5	5	4	4	18
44	5	5	5	5	20
45	5	5	5	4	19
46	4	4	4	3	15
47	5	5	4	4	18
48	5	5	5	5	20
49	4	4	4	3	15
50	5	5	4	4	18
51	5	5	5	5	20
52	5	5	5	4	19
53	5	3	3	4	15
54	5	5	5	4	19
55	4	4	4	4	16
56	5	5	5	5	20
57	4	5	5	4	18
58	4	5	4	4	17
59	5	5	5	5	20
60	5	5	5	5	20
61	5	5	5	5	20

### **Succesive Detail**

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	4,000	24,000	0,393	0,393	0,385	-0,270	1,000
	5,000	37,000	0,607	1,000	0,000		2,612
	2,000	3,000	7,000	0,115	0,115	0,194	-1,202
3,000	4,000	16,000	0,262	0,377	0,380	-0,313	1,980
	5,000	38,000	0,623	1,000	0,000		3,299
	3,000	4,000	0,066	0,066	0,128	-1,510	1,000
4,000	4,000	25,000	0,410	0,475	0,398	-0,062	2,287
	5,000	32,000	0,525	1,000	0,000		3,706
	3,000	4,000	0,066	0,066	0,128	-1,510	1,000
5,000	4,000	37,000	0,607	0,672	0,361	0,446	2,562
	2,000	3,000	20,000	0,328	1,000	0,000	
	3,000	4,000	0,066	0,066	0,128	-1,510	1,000

## **Successive Interval**

1	2	3	4	Total
1,000	1,980	2,287	1,000	6,266
2,612	3,299	2,287	2,562	10,759
2,612	3,299	3,706	4,049	13,665
2,612	3,299	3,706	2,562	12,178
2,612	1,000	1,000	2,562	7,174
2,612	3,299	3,706	2,562	12,178
1,000	1,980	2,287	2,562	7,828
2,612	3,299	3,706	4,049	13,665
1,000	3,299	3,706	2,562	10,566
1,000	3,299	2,287	2,562	9,147
2,612	3,299	3,706	4,049	13,665
2,612	3,299	3,706	4,049	13,665
2,612	3,299	3,706	4,049	13,665
2,612	3,299	3,706	4,049	13,665
2,612	3,299	3,706	4,049	13,665
2,612	3,299	3,706	4,049	13,665
1,000	1,980	2,287	2,562	10,759
2,612	3,299	3,706	4,049	13,665
1,000	1,980	2,287	2,562	7,828
2,612	3,299	3,706	4,049	13,665
1,000	1,980	2,287	2,562	7,828
1,000	1,980	2,287	2,562	7,828
1,000	1,980	2,287	4,049	9,315
1,000	1,980	2,287	2,562	7,828
1,000	1,980	2,287	2,562	7,828
1,000	1,000	2,287	2,562	6,849
1,000	1,000	2,287	2,562	6,849
1,000	1,980	1,000	2,562	6,541
2,612	1,980	3,706	2,562	10,859
1,000	1,000	3,706	2,562	8,268
1,000	1,000	3,706	2,562	8,268
2,612	3,299	3,706	4,049	13,665
1,000	3,299	2,287	2,562	9,147
2,612	1,980	2,287	2,562	9,440
2,612	3,299	2,287	2,562	10,759
2,612	3,299	3,706	4,049	13,665
2,612	3,299	3,706	2,562	12,178
2,612	1,000	1,000	2,562	7,174
2,612	3,299	3,706	2,562	12,178
1,000	1,980	2,287	2,562	7,828
2,612	3,299	3,706	4,049	13,665
1,000	3,299	3,706	2,562	10,566
2,612	3,299	3,706	4,049	13,665
1,000	1,980	2,287	1,000	6,266
2,612	3,299	2,287	2,562	10,759
2,612	3,299	3,706	4,049	13,665
2,612	3,299	3,706	2,562	12,178
1,000	1,980	2,287	1,000	6,266
2,612	3,299	2,287	2,562	10,759
2,612	3,299	3,706	4,049	13,665
2,612	3,299	3,706	2,562	12,178
1,000	1,980	2,287	2,562	7,828
2,612	3,299	3,706	4,049	13,665
1,000	3,299	3,706	2,562	10,566
2,612	3,299	3,706	4,049	13,665
1,000	1,980	2,287	1,000	6,266
2,612	3,299	2,287	2,562	10,759
2,612	3,299	3,706	4,049	13,665
2,612	3,299	3,706	2,562	12,178
1,000	1,980	2,287	1,000	6,266
2,612	3,299	2,287	2,562	10,759
2,612	3,299	3,706	4,049	13,665
2,612	3,299	3,706	2,562	12,178
1,000	1,980	2,287	2,562	7,828
2,612	3,299	3,706	4,049	13,665
2,612	3,299	3,706	4,049	13,665
2,612	3,299	3,706	4,049	13,665
1,000	3,299	3,706	2,562	10,566
1,000	3,299	2,287	2,562	9,147
2,612	3,299	3,706	4,049	13,665
2,612	3,299	3,706	4,049	13,665
2,612	3,299	3,706	4,049	13,665
2,612	3,299	3,706	4,049	13,665

## LAMPIRAN 3

### Correlations

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1
	Pearson Correlation	1	,661**	,485**	,370**	,623**	,512*	,491**	,750**
X1.1	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
	Pearson Correlation	,661**	1	,511**	,623**	,439**	,763**	,533**	,818**
X1.2	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
	Pearson Correlation	,485**	,511**	1	,382**	,656**	,452**	,795**	,774**
X1.3	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,002	,000	,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
	Pearson Correlation	,370**	,623**	,382**	1	,443**	,728**	,521**	,721**
X1.4	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,002		,000	,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
	Pearson Correlation	,623**	,439**	,656**	,443**	1	,516**	,618**	,780**
X1.5	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
	Pearson Correlation	,512**	,763**	,452**	,728**	,516**	1	,765**	,852**
X1.6	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
	Pearson Correlation	,491**	,533**	,795**	,521**	,618**	,765**	1	,852**
X1.7	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
	Pearson Correlation	,750**	,818**	,774**	,721**	,780**	,852**	,852**	1
X1	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61

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

## **Reliability**

### **Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	61	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	61	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,901	7

## Correlations

		Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2
	Pearson Correlation	1	,644**	,933**	,728**	,868**	,846**	,978**	,644**	,932**
X2.1	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
	Pearson Correlation	,644**	1	,582**	,785**	,780**	,641**	,587**	1,000**	,831**
X2.2	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
	Pearson Correlation	,933**	,582**	1	,708**	,804**	,852**	,952**	,582**	,901**
X2.3	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
	Pearson Correlation	,728**	,785**	,708**	1	,858**	,809**	,735**	,785**	,892**
X2.4	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
	Pearson Correlation	,868**	,780**	,804**	,858**	1	,872**	,833**	,780**	,949**
X2.5	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
	Pearson Correlation	,846**	,641**	,852**	,809**	,872**	1	,856**	,641**	,913**
X2.6	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
	Pearson Correlation	,978**	,587**	,952**	,735**	,833**	,856**	1	,587**	,917**
X2.7	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
	Pearson Correlation	,644**	1,000**	,582**	,785**	,780**	,641**	,587**	1	,831**
X2.8	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
	Pearson Correlation	,932**	,831**	,901**	,892**	,949**	,913**	,917**	,831**	1
X2	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61

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

## **Reliability**

### **Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	61	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	61	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,965	8

## Correlations

		Correlations				
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y
Y1	Pearson Correlation	1	,494**	,382**	,547**	,732**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,000	,000
	N	61	61	61	61	61
Y2	Pearson Correlation	,494**	1	,606**	,452**	,831**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61
Y3	Pearson Correlation	,382**	,606**	1	,544**	,814**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,000	,000
	N	61	61	61	61	61
Y4	Pearson Correlation	,547**	,452**	,544**	1	,789**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	61	61	61	61	61
Y	Pearson Correlation	,732**	,831**	,814**	,789**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	61	61	61	61	61

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

## Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary		
	N	%
Cases	Valid	61 100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0 ,0
	Total	61 100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,799	4

## Correlations

		Correlations	
		X1	X2
	Pearson Correlation	1	,459**
X1	Sig. (2-tailed)		,000
	N	61	61
	Pearson Correlation	,459**	1
X2	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	61	61

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

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,856 <sup>a</sup>	,732	,723	1,000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158,395	2	79,197	79,244	,000 <sup>b</sup>
	Residual	57,966	58	,999		
	Total	216,361	60			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,314	,846	8,648	,000
	Iklim Organisasi	,186	,041		
	Komitmen Organisasi	,208	,025		

a. Dependent Variable: Y

## LAMPIRAN 4

### FREKUENSI

#### **Variabel IklimOrganisasi (X1) Frequency Table**

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	23	37,7	37,7
	3	33	54,1	91,8
	4	5	8,2	100,0
Total	61	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	41	67,2	67,2
	3	13	21,3	88,5
	4	7	11,5	100,0
Total	61	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	34	55,7	55,7
	3	23	37,7	93,4
	4	4	6,6	100,0
Total	61	100,0	100,0	

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	41	67,2	67,2
	3	18	29,5	96,7
	4	2	3,3	100,0
	Total	61	100,0	100,0

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	28	45,9	45,9
	3	25	41,0	86,9
	4	8	13,1	100,0
	Total	61	100,0	100,0

**X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	42	68,9	68,9
	3	14	23,0	91,8
	4	5	8,2	100,0
	Total	61	100,0	100,0

**X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	33	54,1	54,1
	3	23	37,7	91,8
	4	5	8,2	100,0
	Total	61	100,0	100,0

**Variabel KomitmenOrganisasi (X2)**  
**Frequency Table**

**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	27,9	27,9
	4	15	24,6	52,5
	5	29	47,5	100,0
Total	61	100,0	100,0	

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	14,8	14,8
	4	15	24,6	39,3
	5	37	60,7	100,0
Total	61	100,0	100,0	

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	24,6	24,6
	4	15	24,6	49,2
	5	31	50,8	100,0
Total	61	100,0	100,0	

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	19,7	19,7
	4	15	24,6	44,3
	5	34	55,7	100,0
	Total	61	100,0	100,0

**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	24,6	24,6
	4	7	11,5	36,1
	5	39	63,9	100,0
	Total	61	100,0	100,0

**X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	21,3	21,3
	4	12	19,7	41,0
	5	36	59,0	100,0
	Total	61	100,0	100,0

**X2.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	24,6	24,6
	4	17	27,9	52,5
	5	29	47,5	100,0
	Total	61	100,0	100,0

**X2.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	14,8	14,8
	4	15	24,6	39,3
	5	37	60,7	100,0
	Total	61	100,0	100,0

### **Variabel EtosKerja (Y)**

#### **Frequency Table**

**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	39,3	39,3
	5	37	60,7	100,0
	Total	61	100,0	100,0

**Y2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	11,5	11,5
	4	16	26,2	37,7
	5	38	62,3	100,0
	Total	61	100,0	100,0

**Y3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6,6	6,6
	4	25	41,0	47,5
	5	32	52,5	100,0
	Total	61	100,0	100,0

**Y4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6,6	6,6
	4	37	60,7	67,2
	5	20	32,8	100,0
	Total	61	100,0	

## RUMUS T-HITUNG

### Variabel Iklim Organisasi (X1)

<b>Variabel</b>	<b>r</b>	<b>n</b>	<b>r<sup>2</sup></b>	$\sqrt{1-r^2}$	$r\sqrt{n-2}$	<b>t hitung</b>	<b>t tabel</b>
<b>X1</b>	0.750	61	0,563	0,661	5,761	8,71	2,001
	0.818	61	0,669	0,575	6,283	10,92	2,001
	0.774	61	0,599	0,633	5,945	9,39	2,001
	0.721	61	0,520	0,693	5,538	7,99	2,001
	0.780	61	0,608	0,626	5,991	9,57	2,001
	0.852	61	0,726	0,524	6,544	12,50	2,001
	0.852	61	0,726	0,524	6,544	12,50	2,001

### Variabel Komitmen Organisasi (X2)

<b>Variabel</b>	<b>r</b>	<b>n</b>	<b>r<sup>2</sup></b>	$\sqrt{1-r^2}$	$r\sqrt{n-2}$	<b>t hitung</b>	<b>t tabel</b>
<b>X2</b>	0.932	61	0,869	0,362	7,159	19,75	2,001
	0.831	61	0,691	0,556	6,383	11,47	2,001
	0.901	61	0,812	0,434	6,921	15,95	2,001
	0.892	61	0,796	0,452	6,852	15,16	2,001
	0.949	61	0,901	0,315	7,289	23,12	2,001
	0.913	61	0,834	0,408	7,013	17,19	2,001
	0.917	61	0,841	0,399	7,044	17,66	2,001
	0.831	61	0,691	0,556	6,383	11,47	2,001

### Variabel Etos Kerja (Y)

<b>Variabel</b>	<b>r</b>	<b>n</b>	<b>r<sup>2</sup></b>	$\sqrt{1-r^2}$	$r\sqrt{n-2}$	<b>t hitung</b>	<b>t tabel</b>
<b>Y</b>	0.732	61	0,536	0,681	5,623	8,25	2,001
	0.831	61	0,691	0,556	6,383	11,47	2,001
	0.814	61	0,663	0,581	6,252	10,76	2,001
	0.789	61	0,623	0,614	6,060	9,86	2,001

LAMPIRAN T-Table

Nilai-nilai dalam Distribusi t

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
dua sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532

44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

## ***ABSTRACT***

### ***INDRIYATI T NINI. E2115022. THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENTS ON EMPLOYEES' WORK ETHIC AT THE LOCAL WATER SUPPLY UTILITY OF GORONTALO CITY***

*The study aims to find out the effect of organizational climate and organizational commitment on the work ethic of employees at the Local Water Supply Utility of Gorontalo City, either simultaneously or partially. The main data collection is through a list of statements/questions that are tested through validity and reliability tests. The data analysis technique used is path analysis. The object of the study covers organizational climate, organizational commitment, and employees' work ethic. The result of the first hypothesis shows that organizational climate ( $X_1$ ) and organizational commitment ( $X_2$ ) simultaneously have a positive and significant effect on employees' work ethic by 73.2%. The value of 26.8% is influenced by other variables not examined in the study. The result of the second hypothesis indicates that organizational climate ( $X_1$ ) and organizational commitment ( $X_2$ ) partially have a positive and significant effect on employees' work ethic. Organizational climate ( $X_1$ ) partially has a positive and significant effect on employees' work ethic ( $Y$ ) by 34.8%. Organizational commitment ( $X_2$ ) partially has a positive and significant effect on the employees' work ethic ( $Y$ ) by 63.8%.*

*Keywords:* organizational climate, organizational commitment, work ethic



## ABSTRAK

### **INDRIYATI T NINI. E2115022. PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTA GORONTALO**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap etos kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo baik secara simultan maupun parsial. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan/pertanyaan yang diuji melalui uji validitas dan realibilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Objek dalam penelitian ini iklim organisasi, komitmen organisasi, dan etos kerja karyawan. Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa iklim organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan sebesar 73,2%. Nilai 26,8% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam model penelitian. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa iklim organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Iklim organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan (Y) sebesar 34,8%. komitmen organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan (Y) sebesar 63,8%.

Kata kunci: iklim organisasi, komitmen organisasi, etos kerja





KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo

Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 829976; E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 1067/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/IX/2018

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo  
di,-

Kota Gorontalo

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Indriyati T. Nini

NIM : E2115022

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : KANTOR PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA GORONTALO

Judul Penelitian : PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ETOS KERJA PADA KANTOR PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 26 September 2018





**PEMERINTAH KOTA GORONTALO**  
**PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTA GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No. 9 Telp. (0435) 824498 - 825398 - 826700 Fax. (0435) 825398  
E-mail : pdamkotagorontalo@gmail.com



**SURAT KETERANGAN**  
No. 06 /Kep/ PDAM-GTO/I/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ADNAN MANUNU, S.Mn  
NPP : 74 98 111  
Jabatan : Ka. Bag. Adm. Umum & Keuangan

Menerangkan bahwa mahasiswa yang tecantum dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Indriyati T. Nini  
N I M : E2115022  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : S1 Manajemen

Bahwa yang bersangkutan benar – benar telah melaksanakan pengambilan data penelitian untuk penyusunan **Proposal / Skripsi** dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Etos Kerja Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo.**

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Gorontalo, 21 Januari 2019  
Ka. Bag. Adm. Umum & Keuangan

ADNAN MANUNU, S.Mn

NPP. 74 98 111



**PEMERINTAH KOTA GORONTALO**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN**  
**TERPADU SATU PINTU**

Jl. Sultan Botutihe Kel. Ipilo Kec. Kota Timur Telp. (0435) 821326 Kota Gorontalo

**REKOMENDASI PENELITIAN**

Nomor : 503/DPMPTSP/I/61/2019



Berdasarkan Surat Permohonan dari Ketua Lemlit Universitas Ichsan Gorontalo Nomor : 1067/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/IX/2018 tanggal 26 September 2018 Perihal permohonan Penelitian, maka dengan ini memberikan Rekomendasi Kepada :

Nama : Indriyani T. Nini No Induk : E2115022  
Judul : Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Etos Kerja pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo  
Lokasi : PDAM Kota Gorontalo  
Waktu : 15 Januari 2019 s/d 15 Februari 2019

Dalam melakukan Penelitian, harus mentaati ketentuan sebagai berikut :

1. Melapor kepada Instansi tempat melakukan Penelitian serta menjaga keamanan dan ketertiban;
2. Tidak dibenarkan melakukan Penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitanya dengan tujuan penelitian dimaksud;
3. Mentaati ketentuan perundang-undangan yang berlaku serta mengindahkan adat istiadat;
4. Apabila masa berlaku Surat Rekomendasi ini berakhir dan pelaksanaan Penelitian belum selesai, maka harus mengajukan kembali perpanjangan izin pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo;
5. Menyerahkan 1 (satu) rangkap hasil Penelitian Arsip, pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo setelah selesai melakukan Penelitian;

Surat rekomendasi ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang Surat Rekomendasi ini tidak mentaati / mengindahkan ketentuan – ketentuan seperti di atas.

Demikian surat ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



**Tembusan Yth :**

1. Walikota Gorontalo (sebagai laporan)
2. Kepala Badan Kesbangpol Kota Gorontalo
4. Kepala PDAM Kota Gorontalo
5. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo
7. Kepala Seksi Personalia PDAM Kota Gorontalo
- Arsip



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
**UNIVERSITAS ICHSAN**  
**( UNISAN ) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NO. 84/D/0/2001  
Jl. Raden Saleh No. 10 Telp. (0435) 829975 Fax. (0435) 829976 Gorontalo

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**  
No. 026 /UNISAN-G/SR-BP/XI/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom  
NIDN : 0906058301  
Unit Kerja : Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Indriyati T. Nini  
NIM : E2115022  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 27%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 6 November 2019  
Ketua Tim Verifikasi



Terlampir :  
Hasil Pengecekan Turnitin

# PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTA GORONTALO

---

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	6%
2	Submitted to LL Dikti IX Turnitin Consortium Student Paper	5%
3	<a href="http://repository.upi.edu">repository.upi.edu</a> Internet Source	2%
4	<a href="http://jurnal.narotama.ac.id">jurnal.narotama.ac.id</a> Internet Source	2%
5	<a href="http://mafiadoc.com">mafiadoc.com</a> Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	1%
7	Submitted to Universitas Terbuka Student Paper	1%
8	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%

9	journal.stiem.ac.id Internet Source	1 %
10	a-research.upi.edu Internet Source	1 %
11	alqisthijurnalsinjai.files.wordpress.com Internet Source	<1 %
12	www.docstoc.com Internet Source	<1 %
13	docplayer.info Internet Source	<1 %
14	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	<1 %
15	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1 %
16	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
17	slideworld.org Internet Source	<1 %
18	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
19	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
20	elib.unikom.ac.id Internet Source	<1 %

<1 %

---

21	<a href="#">digilib.unila.ac.id</a>	<1 %
Internet Source		
22	<a href="#">karyailmiah.unisba.ac.id</a>	<1 %
Internet Source		
23	<a href="#">eprints.ung.ac.id</a>	<1 %
Internet Source		
24	<a href="#">garuda.ristekdikti.go.id</a>	<1 %
Internet Source		
25	<a href="#">www.fikom-unisan.ac.id</a>	<1 %
Internet Source		
26	<a href="#">dspace.widyatama.ac.id</a>	<1 %
Internet Source		
27	Submitted to UIN Sunan Gunung Djati Bandung	<1 %
Student Paper		
28	<a href="#">eprints.uny.ac.id</a>	<1 %
Internet Source		
29	<a href="#">es.scribd.com</a>	<1 %
Internet Source		
30	<a href="#">ojs.uniska-bjm.ac.id</a>	<1 %
Internet Source		
31	<a href="#">lpmp-sumut.or.id</a>	<1 %
Internet Source		

---

32	<a href="#">id.123dok.com</a> Internet Source	<1 %
33	<a href="#">repository.ung.ac.id</a> Internet Source	<1 %
34	<a href="#">ejurnalunsam.id</a> Internet Source	<1 %
35	<a href="#">Submitted to Universitas krisnadwipayana</a> Student Paper	<1 %
36	<a href="#">Submitted to Universitas Andalas</a> Student Paper	<1 %
37	<a href="#">Submitted to Institut Pemerintahan Dalam Negeri</a> Student Paper	<1 %

---

Exclude quotes

On

Exclude matches

< 5 words

Exclude bibliography

On

# CURRICULUM VITAE

## A. Biodata Pribadi :

1. Nama : Indriyati T. Nini
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Tempat Tanggal Lahir : Gorontalo, 05 Agustus 1997
4. Kebangsaan : Indonesia
5. Status : Belum Menikah
6. Tinggi / Berat Badan : 160cm / 58kg
7. Agama : Islam
8. Alamat : Jl. Mangga, Kel. Wumialo, Kec. Kota Tengah  
Kota Gorontalo, Provinsi Gorontalo
9. No. HP : 0852-9901-7713
10. Email : indriyatitnini@gmail.com



## B. Riwayat Pendidikan

1. SD : SD Negeri 88 Kota Gorontalo, Tahun Lulus 2009
2. SMP : SMP Negeri 6 Kota Gorontalo, Tahun Lulus 2012
3. SMK : SMK Negeri 1 Kota Gorontalo, Tahun Lulus 2015
4. Perguruan Tinggi : Universitas Ichsan Gorontalo, Fakultas Ekonomi,  
Jurusan Manajemen, Tahun Lulus 2021