

PENGARUH ORENTASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ETOS KERJA PADA KANTOR CAMAT BULANGO UTARA

Oleh

**RIFALDI AHAYA
E21.17.001**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2021**

**PENGARUH ORENTASI KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP ETOS KERJA PADA
KANTOR CAMAT BULANGO UTARA**

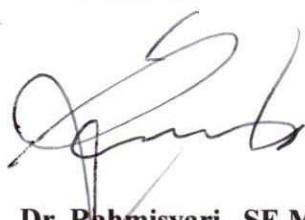
Oleh

**RIFALDI AHAYA
E21.17.001**

Usulan Penelitian ini Telah Memenuhi Syarat dan Disetujui Oleh Pembimbing
Pada Tanggal ...25 Oktober.....2021

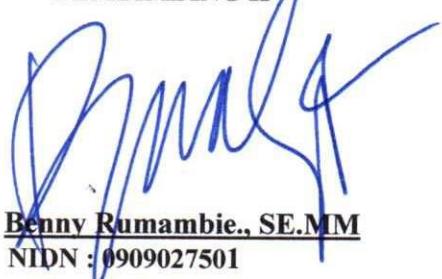
Menyetujui:

PEMBIMBING I



Dr. Rabmisyari., SE.MM
NIDN : 0929117202

PEMBIMBING II



Benny Rumambie., SE.MM
NIDN : 0909027501

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH ORIENTASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ETOS KERJA PADA KANTOR CAMAT BULANGO UTARA

Oleh

RIFALDI AHAYA
E21.17.001

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

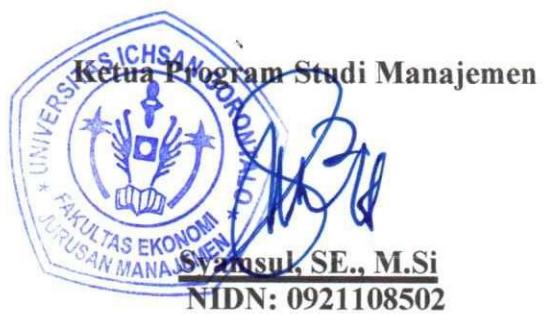
Tim Penguji :

1. Dr Rahmisyari, SE.,MM
2. Benny Rumambie, SE., MM
3. Dr. Zuchri Abdussamad, M.Si
4. Poppy Mu'jizat, SE., MM
5. Wiwin L. Husin, SE.,MM



.....
Benny
Sukri
Wiwit
Wijayati

Mengetahui :



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

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

Gorontalo, Oktober 2021
Yang membuat pernyataan



Rifaldi Ahaya
E2117001

ABSTRACT

RIFALDI AHAYA. E2117001. THE INFLUENCE OF WORK ORIENTATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON WORK ETHIC AT THE NORTH BULANGO SUB-DISTRICT OFFICE IN GUIDANCE BY RAHMISYARI AND BENNY RUMAMBIE.

This research/study/study aims to determine the effect of work orientation and organizational culture on work ethic at the North Bulango sub-district office, either simultaneously or partially. Describing/knowing/analyzing phenomena through primary data collection, namely through a list of statements/questions tested through validity and reliability testing of each statement/question item contained in the statement/question list. The analytical method used is path analysis by first converting ordinal scale data to interval scale. The object of this research is Work Orientation and Organizational Culture, Work Ethic.

The results of the first hypothesis show that work orientation (X1) and organizational culture (X2) simultaneously have a positive and significant effect on work ethic at the North Bulango sub-district office of 71.8%. While 28.2% is influenced by other variables not examined in the research model.

The results of testing the second hypothesis show that Work Orientation (X1) and Organizational Culture (X2) simultaneously have a positive and significant effect on Work Ethic at the North Bulango Sub-District Office, Work Orientation (X1) variable partially positive and significant effect on Work Ethic (Y) by 34.5%. Organizational Culture (X2) partially has a significant effect on Work Ethic (Y) by 61.6%.

Keywords: Work Orientation, Organizational Culture, Work Ethic

ABSTRAK

RIFALDI AHAYA. E2117001. PENGARUH ORENTASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ETOS KERJA PADA KANTOR CAMAT BULANGO UTARA DI BIMBING OLEH RAHMISYARI DAN BENNY RUMAMBIE.

Penelitian/kajian/studi ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Orientasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Pada Kantor Camat Bulango Utara baik secara simultan maupun parsial. Mendeskripsikan/mengetahui/ menganalisis fenomena melalui Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan/pertanyaan yang diuji melalui uji validitas dan reabilitas setiap item pernyataan/pertanyaan yang terdapat pada daftar pernyataan/pertanyaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) dengan terlebih dahulu memkonversi data skala ordinal ke skala interval. Objek dalam penelitian ini adalah Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi, Etos Kerja.

Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa Orientasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2), secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Terhadap Etos Kerja Pada Kantor Camat Bulango Utara sebesar 71,8%. Sedangkan 28,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Orientasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Terhadap Etos Kerja Pada Kantor Camat Bulango Utara variabel Orientasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (Y) sebesar 34,5%. Budaya Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja (Y) sebesar 61,6%.

Kata Kunci: Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi, Etos Kerja

MOTTO DAN PERSEMPAHAN

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

"Dan bahwasanya seorang manusia tidak memperoleh selain apa yang telah diusahakannya" (An Najim : 39)

Syukuri seperti apapun keadaan, jalani setiap apapun yang Allah tetapkan, sabarkan hati, kendalikan emosi, karena nanti kita akan mengerti mengapa semua terjadi dan pasti ada kebaikan bila pada Allah kita bisa sepenuhnya berserah diri (Rifaldi Ahaya)

PERSEMPAHAN :

Dan Aku Bersyukur Kepada Allah SWT. Atas Karunia Dan Kemurahannya Dan
Aku Bersyukur Kepada Kedua Orang Tua Yang Sepanjang Siang Dan Malam
Berdoa Dan Terbungkuk Membayaiaku Dan Aku Berhutang Kepada Manusia Atas
Segala Ilmu Yang Diberikan Kepadaku.

**ALMAMATERKU TERCINTA
TEMPAT MENIMBA ILMU
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

2021

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Dalam penyusunan Karya Ilmiah ini peneliti 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 terima kasih 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.,MM selaku Ketua Jurusan Manajemen, Ibu Dr. Rahmisyari., SE.MM Selaku Pembimbing I dan Bapak Benny Rumambie., SE.MM 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, 2021

Rifaldi ahaya

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
PERNYATAAN.....	iii
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
MOTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.3.1 Maksud Penelitian	7
1.3.2 Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1. Kajian Pustaka	10
2.1.1. Orientasi Kerja	10
2.1.2. Tujuan Orientasi Kerja	11
2.1.3. Jenis Orientasi Kerja	13
2.1.4. Manfaat Orientasi	16
2.1.5. Keuntungan Dan Kelemahan Orientasi Secara Umum ...	16
2.1.6. Tahap Orientasi	18

2.1.7. Dimensi Dan Indikator Orientasi Kerja	20
2.2. Budaya Orgaisasi	21
2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi	21
2.2.2. Elemen Budaya Organisasi	24
2.2.3. Karakteristik Budaya Organisasi.....	25
2.2.4. Tingkatan Budaya Orgaisasi	27
2.2.5. Fungsi Budaya Organisasi	28
2.2.6. Indikator Budaya Organisasi	32
2.3. Etos Kerja	35
2.3.1. Pengertian Etos Kerja.....	35
2.3.2. Indikator-indikator Etos Kerja	36
2.3.3. Aspek Aspek Etos Kerja.....	38
2.3.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja	40
2.4. Penelitian Terdahulu	42
2.5. Kerangka Pemikiran	43
2.6. Hipotesis	44
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1. Objek Penelitian	45
3.2. Metode Penelitian.....	45
3.2.1 Operasional Variabel Penelitian	46
3.2.2 Populasi dan Sampel	48
3.2.3 Sumber Data.....	50
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data	50
3.2.5 Prosedur Penelitian	51
3.2.6 Metode Analisis Data	55
3.2.7 Pengujian Hipotesis	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum	59
4.1.1. Sejarah Singkat.....	60
4.1.2. Visi dan Misi Kantor Camat Bulango Utara.....	60
4.1.3. Struktur Organisasi Kantor Camat Bulango Utara.....	60
4.1.2. Tugas dan Fungsi Kantor Camat Bulango Utara	61

4.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	63
4.2.1. Gambaran Umum Variabel Orientasi Kerja(X1)	66
4.2.2. Gambaran Umum Variabel Budaya Organisasi(X2)	69
4.2.3. Gambaran Umum Variabel Etos Kerja(Y)	71
4.3. Hasil Penelitian	72
4.3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	72
4.4. Analisis Data Statistik	74
4.5. Pengujian Hipotesis	77
4.5.1. Pengaruh Orientasi Kerja (X1) Dan Budaya Organisasi (X2) Secara Simultan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Etos Kerja (Y) Pada Kantor Camat Bolango Utara	77
4.5.2. Pengaruh Orientasi Kerja (X1) Secara Persial Berpengaruh Signifikan Terhadap Etos Kerja (Y)	77
4.5.3. Pengaruh budaya organisasi (X2) secara persial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja (Y)	77
4.6. Korelasi Antar Variabel X	78
4.7. Pembahasan	78
4.7.1. Orientasi Kerja (X1) Dan Budaya Organisasi (X2) Secara Simultan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Etos Kerja (Y).....	78
4.7.2. Orientasi Kerja (X1) Dan Budaya Organisasi (X2) Secara Persial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Etos Kerja(Y)	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	85
5.2 Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

	Hal.
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	42
Tabel 2.2. Perbedaan Dengan Penelitian Sekarag	43
Tabel 3.1. Oprasional variabel penelitian X	46
Tabel 3.2. Oprasional variabel penelitian Y	47
Tabel 3.3. Jawaban Quesioner	48
Tabel 3.4 Populasii.....	49
Tabel 3.5 Koefisen korelasi	53
Tabel 3.7 Jadwal Penelitian	58
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Latar Pendidikan	64
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Umur	65
Tabel 4.4 Tabel Skala Penelitian Jawaban Responden	66
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Orientasi Kerja (X1).....	66
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Variabel Budaya Organisasi ...	69
Tabel 4.7 Gambaran Umum Variabel Etos Kerja (Y).....	71
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Orientasi Kerja....	72
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel BudayaOrganisasi	73
Tabel 4.10 ppppHasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Etos Kerja ...	74

DAFTAR GAMBAR

	Hal.
Gambar 2.2. Kerangka pemikiran.....	44
Gambar 3.1 Struktur Path Analisis.	56
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Camat Bolango Utara.	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Halaman

Lampiran 1 Kuesioner/angket penelitian	90
Lampiran 2 Data Ordinal dan Data Interval.....	97
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas	107
Lampiran 4 Frekuensi.	114
Lampiran 5 R Tabel Dan T Tabel.....	116
Lampiran 7 Surat Keterangan Penelitian	121
Lampiran 8 Surat Balasan Penelitian.....	122
Lampiran 9 Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi	123
Lampiran 10 Hasil Turnitin	124

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Saat ini etos kerja menjadi masalah yang tepat dan menarik seiring dengan meningkatnya peran sumber daya manusia dalam menghadapi perkembangan dunia yang semakin global. Etos kerja selalu bisa dijadikan isu penting di tengah upaya untuk terus meningkatkan prestasi kerja dalam rangka menghadapi era pasar bebas. Sebuah era yang menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia benar-benar menjadi pemegang peran penting dalam memakai eksistensinya di muka bumi. Etos kerja di Indonesia, masih belum merata. Bekerja masih dianggap sebagai sesuatu yang rutin. Bahkan di sebagian pegawai, bisa jadi bekerja dianggap sebagai beban dan paksaan terutama bagi orang yang malas. Pemahaman pegawai tentang etos kerja masih lemah. Hal ini jugalah yang kurang mendukung terciptanya prestasi kerja yang produktif, karena itu tidak jarang perusahaan mengabaikan kesejahteraan pegawai termasuk upah minimumnya.

Etos kerja dikatakan sebagai faktor penentu dari keberhasilan individu, kelompok, institusi dan juga yang terluas ialah bangsa dalam mencapai tujuannya. Pada pelaksanaan administrasi publik juga dipengaruhi oleh etos kerja yang dimiliki oleh pejabat-pejabat publik dalam tugasnya menyelenggarakan kebutuhan masyarakat. Etos kerja merupakan yang hal utama dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai keunggulan budi dan keunggulan karakter yang menghasilkan kerja dan kinerja yang

unggul pula. Tentunya, keunggulan tersebut berasal dari buah ketekunan seorang manusia Mahakarya. Kemampuan menghayati pekerjaan menjadi sangat penting sebagai upaya menciptakan keunggulan. Intinya, bahwa saat kita melakukan suatu pekerjaan maka hakikatnya kita sedang melakukan suatu proses pelayanan. Menghayati pekerjaan sebagai pelayanan memerlukan kemampuan transendensi yang bersifat melampaui ruang gerak manusia yang kecil. Hal ini semua dapat terlihat dan tertuang dalam etos kerja.

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 pegawai berbeda tidak terlepas dari Etos Kerja yang diyakini oleh masing-masing pegawai. 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 Orientasi Kerja dan Budaya 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 Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi yang kuat dalam bekerja yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja. Etos Kerja akan memperkuat hubungan antara Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi yang ada.

Sementara Orientasi kerja sangat berperan penting dalam menumbuhkan etos kerja dari pegawai Program orientasi kerja merupakan suatu upaya mensosialisasikan pekerjaan dan organisasi kepada pegawai baru untuk meningkatkan kontribusi pegawai baru tersebut menjadi lebih efektif terhadap organisasi (Hariandja, 2009). Kegiatan dalam program orientasi kerja lebih ditekankan kepada pemberian informasi yang berhubungan dengan pekerjaan staf tersebut sesuai dengan posisinya dalam bekerja (Marquis & Huston, 2010). Sesuai dengan pernyataan diatas, menurut International Council of Nurses (2006) bahwa informasi yang dinamis, alokasi waktu dan sumber daya untuk menilai kompetensi pegawai baru, dan ketersediaan alat untuk membantu dalam pertumbuhan dan pengembangan profesional merupakan komponen penting dari program orientasi kerja yang efektif.

Etos kerja tidak akan terlaksana dengan baik tanpa adanya budaya organisasi 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 (2010:249). Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu etos kerja yang ideal. Masalah budaya organisasi (Organization Culture) akhir-akhir ini telah menjadi suatu tinjauan yang sangat menarik terlebih dalam kondisikerja yang tidak menentu. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk pegawai dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi

merupakan pola keyakinan dan nilai - nilai (Values) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan diperaktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti serta wawancara langsung dengan Bapak Yahya Paloa S.Pd. Selaku Sekretaris Kecamatan pada Kantor Camat Bulango Utara, diketahui bahwa masih kurangnya etos kerja pegawai, sehingga belum mampu memenuhi harapan yang diinginkan, dapat dilihat dari beberapa aspek dimana masih ada beberapa pegawai kurang menghargai waktu, (terkadang selalu datang terlambat dan kurang mengerjakan tugas yang diberikan) contohnya dalam melakukan pembinaan dan pengawasan tertib administrasi pemerintah desa dan kelurahan, hal itu disebabkan kurangnya keinginan untuk bekerja sama dan keinginan untuk mandiri sehingga menyebabkan kurangnya etos kerja yang dari beberapa pegawai, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan masih sering terjadi, contohnya masih ada beberapa pegawai yang belum mampu untuk mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan contohnya tingkat kemampuan dalam bekerja dan kemampuan menganalisis data, masih banyaknya pegawai 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 pegawai dapat menurun.

Permasalahan tersebut diatas diduga disebabkan oleh Orientasi Kerja dan Budaya organisasi yang belum terlaksana dengan baik, dilihat dari segi orientasi kerja melalui pendekatan perspektif masih ada pegawai yang belum memiliki kontribusi dan komitmen dalam bekerja terkadang tidak sesuai dengan prosedur atau standar yang telah ditetapkan oleh kantor camat, serta masih ada beberapa pegawai yang belum memiliki kealian dibidang tertentu, Dilihat dari segi sambutan hangat yang ada pada kantor Camat Bulango sudah cukup baik terkait dengan keramahan, kesantunan dan kesopanan pegawai akan tetapi dalam hal tanggung jawab dan kecermatan pegawai masih jauh dari apa yang diharapkan terkadang dalam tugas yang diberikan selalu keliru dalam pembuatan surat menyurat maupun administrasi yang lainnya. Serta dilihat dari perhatian terhadap pegawai terutama dalam hal kepedulian dan kerjasama pegawai sudah terjalin dengan baik dan harmonis.

Adapun dilihat dari segi budaya organisasi pegawai yang kurang maksimal sehingga menyebabkan belum tercapainya target yang ditentukan. Dalam budaya organisasi masih banyak pegawai yang belum mampu berinovasi apalagi dalam hal mengambil resiko ketika terjadi pekerjaan yang mendesak, Dilihat dari segi orientasi hasil, dimana pegawai diwajibkan untuk mencapai hasil yang maksimal serta proses yang digunakan untuk mencapai hasil, sementara dilihat dari orientasi orang, dimana keputusan manajemen akan mempertimbangkan hasil kerja setiap pegawai yang ada

didalam perusahaan, serta untuk orientasi tim, perusahaan sangat mengharapkan semua pegawai harus mampu bekerjasama, dan bukan secara individual akan tetapi masih ada juga pegawai yang bekerja secara sendiri sendiri.

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Orientasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Pada Kantor Camat Bulango Utara.”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh Orientasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Etos kerja (Y) pada Kantor Camat Bulango Utara.
2. Seberapa besar pengaruh pengaruh Orientasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Etos kerja (Y) pada Kantor Camat Bulango Utara.
3. Seberapa besar pengaruh pengaruh Budaya Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Etos kerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Bulango Utara.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud diadakannya penelitian ini adalah untuk memperoleh data berupa Pengaruh Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Etos kerja Pada Kantor Camat Bulango Utara.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Orientasi Kerja (X1) Dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan terhadap Etos Kerja pada Kantor Camat Bulango Utara.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Orientasi Kerja (X1) secara parsial terhadap Etos Kerja pada Kantor Camat Bulango Utara.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi (X2) secara parsial terhadap Etos Kerja pada Kantor Camat Bulango Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan informasi bagi pimpinan dan staaf pegawai pada Etos Kerja pada Kantor Camat Bulango Utara Mengenai Pengaruh Orientasi Kerja dan Budaya Organissi Terhadap Etos Kerja.

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 Orientasi Kerja, Budaya Organisasi dan Etos Kerja pada Kantor Camat Bulango Utara.

4. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Menambah wawasan bagi peneliti lain tentang hasil penelitian dan dapat untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Orientasi Kerja

Setiap pegawai yang tergabung dalam suatu organisasi memiliki orientasi kerja masing-masing dan kemungkinan besar pegawai satu dengan lainnya mempunyai orientasi kerja yang berbeda pula, dan apabila orientasi yang dipersepsikannya ini dapat tercapai maka pegawai akan merasakan kepuasan kerja dan bekerja dengan maksimal. Adapun pengertian orientasi menurut para ahli antara lain : Ingham (2012:132) menyatakan orientasi adalah sikap dan tingkah laku pegawai, merupakan suatu konsep yang dapat menciptakan harmoni dalam bekerja dan sehingga dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai secara individu dalam sebuah perusahaan. Sedangkan Goldthorpe (2011:116) menyatakan bahwa orientation to work adalah arti sebuah pekerjaan terhadap seorang individu, berdasarkan harapannya yang diwujudkan dalam pekerjaannya. Kemudian Sedarmayanti (2012:114), menyatakan bahwa orientasi adalah pengakraban dan penyesuaian dengan situasi atau lingkungan. Dan French (2012: 65), menyatakan bahwa orientasi adalah program upaya pelatihan dan pengembangan awal bagi para pegawai baru untuk dapat menyesuaikan diri dan juga memberi mereka informasi mengenai perusahaan, jabatan, dan kelompok kerja.

Dari pemaparan para ahli tersebut, maka penulis menyimpulkan bahwa Orientasi berarti penyediaan informasi dasar berkenaan dengan perusahaan bagi pegawai baru, yaitu informasi yang mereka perlukan untuk melaksanakan pekerjaan

secara memuaskan. Informasi dasar ini mencakup fakta-fakta seperti jam kerja, cara memperoleh kartu pengenal. Orientasi pada dasarnya merupakan salah satu komponen proses sosialisasi pegawai baru, yaitu suatu proses penanaman sikap, standar, nilai, dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan kepada pegawai baru.

2.1.2. Tujuan Orientasi

Adapun tujuan orientasi secara umum yakni untuk memperkenalkan tujuan, serta visi dan misi perusahaan kepada pegawai baru, agar pegawai tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik didalam perusahaan. Ada beberapa pendapat para ahli mengenai tujuan orientasi, yaitu : R. E. Smith dalam Marwansyah, (2012:143) menyatakan tujuan orientasi sebagai berikut:

1. Pengenalan organisasi atau perusahaan
2. Penyampaian kebijakan dan praktik-praktik yang penting
3. Penyampaian informasi tentang benefits danservices.
4. Pendaftaran program benefit.
5. Pengisian dokumen-dokumen kepegawaian.
6. Penyampaian informasi tentang harapan-harapan manjemen.
7. Penetapan harapan-harapan atau tujuan pegawai.
8. Pengenalan rekan-rekan kerja.
9. Pengenalan fasilitas kerja.
10. Pengenalan tugas-tugas atau pekerjaan.

Sedangkan Sedarmayanti (2012:115), menyatakan bahwa tujuan orientasi adalah sebagai berikut:

1. Memperkenalkan pegawai baru dengan ruang lingkup tempat bekerja, dan kegiatannya.
2. Memberi informasi tentang kebijakan yang berlaku.
3. Menghindarkan kemungkinan timbul kekacauan yang dihadapi pegawai baru, atas tugas atau pekerjaan yang diserahkan kepadanya.
4. Memberi kesempatan pegawai baru menanyakan hal berhubungan dengan pekerjaannya.

Pendapat lain dari Nawawi (2012:212), menyatakan bahwa program orientasi bertujuan untuk :

1. Membantu para pekerja baru untuk mengetahui dan memahami standar pekerjaan, harapan organisasi, norma-norma, dan tradisi yang dihormati yang berlaku diperusahaan, serta kebijaksanaan-kebijaksanaan yang harus dijalankan.
2. Membantu para pekerja baru untuk memahami dan melaksanakan perilaku sosial dalam kehidupan organisasi sehari-hari.
3. Membantu para pekerja baru untuk mengetahui dan memahami berbagai aspek teknis pekerjaan atau jabatan.

2.1.3. Jenis Orientasi Kerja

Adapun jenis orientasi dikutip oleh Goldthorpe (2011:57), bahwa ada tiga jenis orientasi kerja pegawai dalam bekerja yaitu:

1. Instrumental (Instrumentally)

Goldthorpe (2011:93) menjelaskan bahwa pada jenis pendekatan ini setiap pegawai memandang pekerjaan sebagai suatu tujuan akhir. Dimana pegawai-pegawai tersebut bekerja berdasarkan satu alasan yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Selain itu juga dalam orientasi ini, ada juga pegawai yang memilih untuk bekerja dengan alasan untuk menunjang gaya hidup mereka secara spesifik. Gaya hidup yang dimaksud adalah kondisi-kondisi yang dialami atau dijalani oleh masing-masing pegawai.

Instrumentally dibagi menjadi dua bagian yaitu:

1. Orientasi instrumental jangka pendek (Short-term instrumentally orientation). Jenis orientasi kerja ini merupakan sebuah upaya yang dilakukan pegawai-pegawai untuk mendukung dan menambah pendapatan utama dengan cara bekerja di tempat lain, dan menjadikan pekerjaan ini sebagai pekerjaan sekunder. Pegawai pada jenis orientasi ini menganggap pekerjaan ini hanya bersifat sementara saja.
2. Orientasi instrumental jangka panjang (Long-term instrumentally orientation). Orientasi instrumental jangka panjang adalah upaya dari pegawai-pegawai untuk menjadikan sebuah pekerjaan sebagai pekerjaan

primer. Orientasi instrumental jangka panjang dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

- a. Pegawai paruh waktu (Part-time employee) : Untuk jenis pegawai paruhwaktu, alasan memilih untuk menjalani pekerjaan dengan cara ini biasanya berhubungan dengan keterbatasan waktu yang mereka miliki. Biasanya pegawai jenis ini adalah dari golongan pelajar atau mahasiswa yang harus membagi waktu antara pekerjaan dan waktu untuk belajar, selain itu juga dari golongan wanita yang memiliki anak-anak yang masih berusia dibawah lima tahun.
- b. Pegawai tetap (Full-time employee) : Jenis pegawai ini merupakan jenis pegawai yang secara konsisten meluangkan secara penuh waktu yang dimiliki untuk melakukan suatu pekerjaan dengan menjadi pegawai tetap, dan tidak membagi waktu bekerja yang dimiliki untuk bekerja di tempat lain.

2. Solidaristik (Solidaristic)

Dimana pada pendekatan orientasi kerja jenis ini, Goldthorpe (2010:156) menjelaskan bahwa setiap pegawai memandang sebuah pekerjaan bukan secara simple sebagai tujuan akhir saja, melainkan segi yang dikedepankan adalah hubungan dan aktivitas sosial yang bisa didapat, dan ini dipandang sebagai bentuk memberi penghargaan emosional (emotionally rewarding). Pegawai yang memilih orientasi kerja jenis ini dalam memilih tempat bekerja, lebih memperhatikan suasana bekerja berdasarkan hubungan sosial yang kuat.

Hubungan sosial disini yang dimaksudkan adalah komunikasi dan kerjasama yang terjalin antara individu baik itu antara sesama pegawai dalam satu departemen maupun antar departemen.

3. Birokratis (Bureaucratic)

Menurut Goldthorpe (2011:158) dijelaskan bahwa yang membuat seorang pegawai memilih pekerjaan dan mengoptimalkan diri pada pekerjaan yang dipilihnya itu adalah hal-hal yang disediakan oleh perusahaan tempat pegawai tersebut bekerja. Hal-hal tersebut dapat berupa fasilitas-fasilitas yang diberikan seperti sarana transportasi, ruangan kerja yang nyaman untuk bekerja, sampai ke peralatan-peralatan kerja yang canggih, modern dan mendukung, penghargaan atas prestasi kerja, besar kecilnya gaji dan tunjangan-tunjangan yang ditawarkan, kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan, bimbingan dari perusahaan yang diberikan melalui atasan dan yang tidak kalah pentingnya adalah jenjang karir yang jelas. Meskipun suasana sosial yang ada tidak mendukung, para pegawai tersebut tetap mengoptimalkan diri dalam bekerja, karena pegawai jenis orientasi ini lebih mementingkan selfdevelopment dan lebih bertujuan ke peningkatan jenjang karir.

2.1.4. Manfaat Orientasi

Mengenai program orientasi relatif cukup terbatas, namun beberapa manfaat secara umum sering dilaporkan dan dirasakan. Salah satu dari bentuk manfaat program

orientasi adalah pengurangan kecemasan pada karyawan baru. Di kutip oleh Werther & davis (2012:145), adapun manfaat orientasi adalah sebagai berikut:

- a. Mengurangi kecemasan karyawan
- b. Karyawan baru bisa memperlajari tugasnya dengan lebih baik
- c. Karyawan memiliki ekspektasi yang lebih realistik mengenai pekerjaanya
- d. Mencegah pengaruh buruk dari rekan kerja atau atasan yang kurang mendukung
- e. Karyawan baru menjadi lebih mandiri f. Karyawan baru menjadi lebih baik
- f. Mengurangi kecenderungan karyawan baru untuk mengundurkan diri dari pekerjaan.

2.1.5. Keuntungan Dan Kelemahan Orientasi Secara Umum

Orientasi merupakan persiapan atau pembekalan kepada seorang pegawai yang baru dengan menyediakan informasi dasar mengenai segala sesuatu berkaitan dengan tempatnya bekerja supaya dapat memahami pekerjaanya dan melaksanakan pekerjaanya secara memuaskan. Adapun keuntungan dan kelemahan orientasi secara umum sebagai berikut:

- a. Keuntungan Orientasi

Dikutip oleh Simamora dalam Wahyudi (2012:76), bahwa usaha-usaha orientasi yang efektif juga berkontribusi terhadap keberhasilan jangka pendek dan jangka panjang. Praktek SDM sebagai berikut mengandung saran-saran mengenai bagaimana membuat orientasi pegawai lebih efektif. Beberapa studi

penelitian dan survei atas pemberi kerja melaporkan bahwa sosialisasi dari pegawai-pegawai baru dan komitmen awal mereka pada perusahaan secara positif dipengaruhi oleh orientasi. Sosialisasi ini meningkatkan kecocokan antara orang organisasi, yang juga menguatkan pandangan-pandangan positif terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan organisasi, para pemberi kerja telah menemukan nilai dari orientasi bahwa tingkat retensi pegawai akan lebih tinggi jika pegawai-pegawai baru menerima orientasi yang efektif. Bentuk pelatihan ini juga berkontribusi pada kinerja organisasional secara keseluruhan ketika para pegawai lebih cepat merasa sebagai bagian dari organisasi dan dapat mulai berkontribusi dalam usaha-usaha organisasional.

b. Kelemahan Orientasi

Dikutip oleh Handoko (2012: 144), mengemukakan bahwa meskipun orientasi mempunyai keuntungan bagi organisasi atau perusahaan, namun orientasi juga mempunyai kelemahan. Kelemahan umum dari program orientasi adalah pada level supervisor, walaupun bagian kepegawaian telah merancang program orientasi secara efektif dan juga melatih para supervisor tentang cara bagaimana melakukan orientasi pada bidangnya, namun seringkali mengalami kegagalan. Untuk dapat menghindarkan kesalahan umum yang dilakukan oleh para supervisor, sebaliknya bagian kepegawaian menyediakan satu pedoman yang berisikan tentang apa-apa yang seharusnya dilakukan oleh supervisor dalam program orientasi tersebut. Cara lain yang dapat dilakukan adalah buddy

system, yaitu dengan menetapkan satu orang pekerja yang telah berpengalaman dan meminta kepadanya mengajak pegawai baru tersebut.

2.1.6. Tahap Orientasi

Beberapa tahap orientasi yang penting dilakukan, antara lain:

1. Perkenalan

Memperkenalkan pegawai baru, mulai dari unit kerjanya sendiri sampai unit kerja besarnya dan sampai unit-unit kerja terkait lainnya, akan memberikan ketenangan dan kenyamanan si pegawai, karena dia merasa diterima di lingkungannya dan hal tersebut akan mempermudah dia untuk bertanya jika ada hal-hal yang kurang jelas, bahkan dapat membina kerja sama dengan yang lain dalam rangka menjalankan tugasnya.

2. Penjelasan Tujuan

Organisasi Dengan menjelaskan profil perusahaan secara lengkap seperti visi, misi, nilainilai budaya perusahaan dan struktur organisasi, akan membuat pegawai baru lebih mengenal perusahaan tersebut, sehingga akan membangkitkan motivasi dan kemampuan dia untuk mendukung tujuan perusahaan.

3. Sosialisasi Kebijakan

Perlu adanya sosialisasi tentang kebijakan perusahaan yang berlaku, mulai dari kebijakan baik yang terkait dengan Sumber Daya Manusia seperti Reward,

Career, Training, Hubungan Kepegawaian, Penilaian Pegawai, sampai Termination, juga yang terkait dengan unit kerja tempat dia bekerja, demikian juga tentang kode etik dan peraturan perusahaan. Dengan demikian akan memperjelas hal-hal yang perlu ditaati dan dijalankan dalam memperlancar tugas kerjanya.

4. Jalur Komunikasi

Membuka jalur komunikasi akan mempermudah pegawai baru menyampaikan aspirasinya maupun pertanyaan-pertanyaannya. Untuk itu perlu dibukanya ruang komunikasi bagi pegawai baru, baik melalui komunikasi rutin melalui tatap muka seperti meeting rutin, friday session dan lain-lain, juga dibukanya jalur media komunikasi seperti email maupun telephone.

5. Proses Monitoring

Tentunya pada awal bekerja, si pegawai baru sudah disosialisasikan target kerja yang harus dicapai. Perlu adanya monitor rutin akan hasil kerjanya, sehingga akan membantu pegawai tersebut lebih lagi meningkatkan kinerjanya. Jika ada kekurangan, maka dapat disampaikan hal-hal yang perlu dia lakukan untuk mengatasi kekurangan tersebut. Demikian juga jika ternyata pegawai tersebut berhasil mencapai target yang lebih, maka dapat ditingkatkan lagi target kerjanya.

Dengan adanya orientasi pegawai baru tersebut diharapkan dapat membantu pegawai dapat bekerja dengan baik, yang dapat meningkatkan produktivitas kerjanya, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.7. Dimensi Dan Indikator Orientasi Kerja

Orientasi Kerja terdiri dari dimensi dan indikator yang dikemukakan oleh French (2012 : 65), yaitu :

1. Pendekatan partisipatif

Suatu proses kegiatan yang melibatkan berbagai pihak manajemen terkait, sehingga meningkatkan kemampuan pegawai pada segala keseluruhan proses orientasi. Adapun indikator pendekatan partisipatif, antara lain:

- a. Kontribusi yaitu : Sumbangan atau masukan terhadap suatu perkumpulan.
- b. Komitmen yaitu : Salah satu kontribusi yang mudah dinilai dan dilihat dari performa pegawai.
- c. Keahlian yaitu : Kemahiran seseorang dalam suatu ilmu pengetahuan

2. Sambutan hangat

Suatu perlakuan dari pihak perusahaan kepada pegawai baru untuk menunjukkan sikap gembira atas kedatangannya. Adapun indikator sambutan hangat, antara lain:

- a. Keramahan merupakan sifat ramah dan kebaikan hati serta keagraban
- b. Kesantunan merupakan Norma atau aturan perilaku yang disepakati bersama

- c. Kesopanan merupakan Tuntutan dalam bersama terhadap norma
 - d. Tanggungjawab merupakan kesadaran seseorang akan tingkah laku
 - e. Kecermatan merupakan hasil uji antara hasil yang diperoleh dengan nilai yang sebenarnya.
3. Perhatian terhadap pegawai
- Sikap perduli perusahaan terhadap pegawai dengan mendengarkan atau memenuhi apa yang mereka butuhkan. Adapun indikator perhatian terhadap pegawai, antara lain:
- a. Kepedulian
 - b. Kerjasama

2.2. Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi pada hakikatnya, memiliki nilai yang baik bagi kemajuan suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu Orientasi Kerja yang ideal. Masalah budaya organisasi (*Organization Culture*) akhir-akhir ini telah menjadi suatu tinjauan yang sangat menarik terlebih dalam kondisikerja yang tidak menentu.

Budaya (*culture*) adalah seluruh total pikiran, karya dan hasil karya manusia, yang tidak berakar pada nalurinya, dan karena itu hanya bisa dicetuskan manusia sesudah melalui suatu proses belajar. Kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi. Seperti aktivitas member perintah dan larangan serta mengambarkan

sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi, (Hofstede 2016:21).

Moeheriono (2016:336) mengartikan budaya organisasi sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai (values) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan diperaktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Menurut Trice dan Bayer dalam Fachreza, Said Musnadi, dan M. Shabri Abd Majid (2018:78), budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi. Dengan demikian konsep budaya organisasi dikembangkan dengan berbagai versi mengingat istilah budaya dipinjam dari disiplin ilmuan tropologi dan sosiologi, sesuai dengan makna budaya yang mengandung konotasi kebangsaan, ditambahkan lagi implikasinya begitu luas sehingga dapat dilihat beragam sudut pandang. Namun dalam proses adaptasi, kebanyakan berpendapat bahwa inti budaya adalah sistem nilai yang dianut secara bersama-sama.

Menurut Geert Hofstede dalam Wibowo (2015:15), menyatakan bahwa budaya terdiri dari mental program bersama yang mensyaratkan respon individual pada lingkungannya. Definisi tersebut mengandung makna bahwa kita melihat budaya dalam perilaku sehari-hari, tetapi dikontrol oleh mental program yang ditanamkan sangat dalam. Sedangkan menurut Edgar Schein dalam Wibowo (2015:16), yang

mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul, dan perasaan atau iklim yang dibawa oleh persiapan fisik organisasi.

Budaya organisasi menurut Stephen Robbins dalam Wibowo (2015:17), adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Sedangkan menurut Mangkunegara (2014:114) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai - nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota - anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai - nilai (Values) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan diperaktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.

Dari teori - teori menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan konsep yang terus berkembang dan harus diperhatikan dalam suatu organisasi untuk berhasil menciptakan budaya yang baik dalam perusahaan.

2.2.2. Elemen Budaya Organisasi

Menurut Denison dalam Mangkunegara (2015:115) elemen budaya organisasi, antara lain: Nilai - nilai, keyakinan dan prinsip - prinsip dasar, dan praktek - praktek manajemen serta perilaku. Serta Schein dalam Mangkunegara (2015:115) yaitu : pola asumsi dasar bersama, nilai dan cara untuk melihat, berfikir dan merasakan, dan artefak. Terlepas dari adanya perbedaan seberapa banyak elemen budaya organisasi dari setiap ahli, secara umum elemen budaya organisasi terdiri dari dua elemen pokok, yaitu elemen yang bersifat idealistik dan elemen yang bersifat perilaku :

1. Elemen Idealistik

Elemen idealistik umumnya tidak tertulis, bagi organisasi yang masih kecil melekat pada diri pemilik dalam bentuk doktrin, falsafah hidup, atau nilai - nilai individual pendiri atau pemilik organisasi dan menjadi pedoman untuk menentukan arah tujuan menjalankan kehidupan sehari - hari organisasi. Elemen idealistik ini biasanya dinyatakan secara formal dalam bentuk pernyataan visi atau misi organisasi, tujuannya tidak lain agar ideologi organisasi tetap lestari. Sedangkan menurut Schein dalam Mangkungara (2015:115), elemen idealistik tidak hanya terdiri dari nilai - nilai organisasi tetapi masih ada komponen yang lebih esensial yakni asumsi dasar yang bersifat

diterima apa adanya dan dilakukan diluar kesadaran, asumsi dasar tidak pernah dipersoalkan atau diperdebatkan keabsahanya.

2. Elemen Behavioural

Elemen behavioral adalah elemen yang kasat mata, muncul kepermukaan dalam bentuk perilaku sehari - sehari para anggotanya, logo atau jargon, cara berkomunikasi, cara berpakaian, atau cara bertindak yang bisa dipahami oleh orang luar organisasi dan bentuk - bentuk lain seperti desain dan arsitektur instansi. Bagi orang luar organisasi, elemen ini sering dianggap sebagai representasi dari budaya sebuah organisasi sebab elemen ini mudah diamati, dipahami dan diinterpretasikan, meski interpretasinya kadang - kadang tidak sama dengan interpretasi orang - orang yang terlibat langsung dalam organisasi.

2.2.3 Karakteristik Budaya Orgaisasi

Menurut Priansa dan Garnida (2013:77) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi, yang menjadikan ciri khas sebagai sebuah organisasi. Sebagai sarana untuk mempersatukan kegiatan para anggota organisasi, budaya organisasi memiliki karakteristik sebagai berikut inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan resiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi, dan pola komunikasi (Tika 2011:10). Karakteristik budaya organisasi ini menjadikan organisasi berfokus kepada hasil bukan hanya pada proses, lalu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada individu di dalam organisasi itu. Budaya organisasi ini

juga mengenai sejauh mana karyawan mencermati pekerjaan lebih presisi dan memfokuskan pada hal - hal yang rinci. Dikutip dalam jurnal Enno Aldea Amanda, Satrijo Budiwibowo, dan Nik Amah (2017:432).

Menurut Robbins dan Judge (2012:512) memberikan tujuh karakteristik budaya organisasi sebagai berikut :

1. Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko (Innovation and Risk Taking), yaitu sejauh mana para anggota organisasi didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian Terhadap Detail (Attention To Detail), yaitu sejauh mana anggota organisasi diharapkan untuk memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
3. Berorientasi Pada Hasil (Outcome Orientation), yaitu sejauh mana manajemen berfokus kepada hasil dibandingkan dengan perhatian terhadap proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. Berorientasi Kepada Manusia (People Orientation), yaitu sejauh mana keputusan yang dibuat oleh manajemen memperhitungkan efek terhadap anggota - anggota organisasi.
5. Berorientasi Kepada Kelompok (Team Orientation), yaitu sejauh mana pekerjaan secara kelompok lebih ditekankan dibandingkan dengan pekerjaan secara individu.

6. Agresivitas (Aggressiveness), yaitu sejauh mana anggota - anggota organisasi berperilaku secara agresif dan kompetitif dibandingkan dengan berperilaku secara tenang.
7. Stabilitas (Stability), yaitu sejauh mana organisasi menekankan status sebagai kontras dari pertumbuhan.

2.2.4. Tingkatan Budaya Orgaisasi

Menurut Schein dalam Panbundu (2012:22) membagi budaya organisasi kedalam beberapa level atau tingkatan, yaitu :

1. Artifikat (Artifact) Tingkat pertama budaya organisasi yang tampak (Visible) atau permukaan (Surface). Tingkatan atau level ini merupakan dimensi yang dapat dilihat, didengar, dirasakan ketika seseorang memasuki suatu organisasi dengan budaya yang kurang dikenal (Unfamiliar) seperti produk, sejarah organisasi, arsitektur, bahasa, teknologi, mitos, cerita, ritual, dan cara berpakaian.
2. Nilai - Nilai (Espoused Values) Tingkat kedua budaya organisasi yang tidak tampak (Invisible) yaitu nilai - nilai yang diekspresikan oleh atasan dan rekan - rekan kerja seperti. Tingkat atau level budaya ini dapat terlihat setiap penentuan tujuan organisasi, dan cara - cara penyelesaian sehubung dengan permasalahan internal dan eksternal dalam perusahaan.
3. Asumsi Dasar (Basic Underlying Assumptions) Tingkat yang paling mendalam yang mendasari nilai - nilai, yaitu keyakinan (Beliefs), yang terdiri dari berbagai asumsi dasar. Asumsi dasar mencakup hubungan dengan lingkungan,

hakikat mengenai sifat manusia, hakikat mengenai aktivitas manusia dan hakikat mengenai hubungan manusia. Sedangkan menurut Sopiah (2015:132) asumsi dasar menunjukkan apa yang diyakini oleh anggota sebagai suatu kenyataan dan mempengaruhi apa yang mereka alami, apa yang mereka pikirkan dan apa yang mereka rasakan.

2.2.5 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam bukunya yang berjudul “Organizational Behavior” (2011:512), fungsi utama dari budaya organisasi adalah :

1. Budaya organisasi berfungsi sebagai pembeda yang jelas terhadap satu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota - anggota organisasi.
3. Budaya organisasi mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang.
4. Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
5. Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Sedangkan menurut Panbundu (2012:14) budaya organisasi sebuah perusahaan memiliki beberapa fungsi, yaitu :

1. Budaya organisasi sebagai pembeda suatu organisasi terhadap lingkungan kerja organisasi maupun kelompok lainnya. Budaya organisasi menciptakan suatu

identitas atau ciri yang membedakan satu perusahaan dengan perusahaan lainnya.

2. Sebagai perekat karyawan dimana budaya organisasi akan membentuk Sense Of Belonging dan rasa kesetiaan atau loyalitas terhadap sesama karyawan. Pemahaman yang baik akan kebudayaan organisasi akan membuat karyawan lebih dekat karena persamaan visi, misi, dan tujuan bersama yang akan dicapai.
3. Budaya organisasi berfungsi sebagai alat untuk mempromosikan sistem sosial didalam lingkungan kerja yang positif dan kondusif, dari konflik serta perubahan dilakukan dengan efektif.
4. Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme kontrol. Budaya organisasi mengendalikan dan mengarahkan karyawan ke arah yang sama untuk mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Seluruh kegiatan di perusahaan akan berjalan apabila perusahaan mampu mengendalikan dan mengatur karyawan atau pekerjanya dengan efektif dan efisien.
5. Sebagai integrator atau alat pemersatu sub-budaya dalam organisasi dan perbedaan latar belakang budaya karyawan.
6. Budaya organisasi membentuk perilaku karyawan. Tujuan dari fungsi ini, agar karyawan memahami cara untuk mencapai tujuan organisasi sehingga karyawan akan bekerja lebih terarah.
7. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai sarana atau cara untuk memecahkan masalah perusahaan seperti adaptasi lingkungan.

8. Budaya organisasi berfungsi sebagai acuan dalam menyusun perencanaan seperti perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, dan penentuan positioning.
9. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antar anggota perusahaan atau organisasi, misalnya antara karyawan dengan pimpinan dan sesama anggota perusahaan.
10. Penghambat inovasi, budaya organisasi tidak selalu memberikan unsur positif bagi perusahaan.

Menurut Panbundu (2012:16) mengatakan bahwa budaya organisasi dapat berfungsi sebagai penghambat inovasi apabila perusahaan tidak mampu mengatasi masalah yang berkaitan dengan lingkungan eksternal dan integrasi internal, perubahan - perubahan yang terjadi di lingkungan tidak cepat dilakukan adaptasi oleh pimpinan organisasi, dan pemimpin yang masih berorientasi pada masa lalu. Selanjutnya menurut Cameron dan Quinn dalam Rangkuti (2011:33) membagi empat dimensi menjadi tipologi budaya organisasi yaitu :

1. Tipe Budaya Kekeluargaan (Clan Culture) Tipe Kultur Kekeluargaan (Clan Culture) adalah budaya organisasi dimana perusahaan memiliki karakter kekeluargaan, terdapat lingkungan yang dapat mengatur dengan baik perusahaan melalui team work, dan pengembangan SDM serta memperlakukan konsumen sebagai rekanan. Tugas utama dari manajemen adalah mengendalikan dan membina karyawan sehingga memudahkan mereka untuk berpartisipasi.

2. Tipe Budaya Kreatif (Adhocracy Culture) Tipe Kultur Kreatif (Adhocracy Culture) adalah budaya organisasi yang menuntut inovasi dan inisiatif serta menciptakan produk baru dan jasa untuk mengantisipasi dan persiapan kebutuhan di masa depan. Tugas utama dari manajemen adalah untuk mendukung terciptanya semangat kewirausahaan dan kreativitas.
3. Tipe Budaya Persaingan (Market Culture) Tipe Kultur Persaingan (Market Culture) adalah budaya organisasi yang memiliki asumsi budaya pasar yang tidak ramah, kompetitif, serta dicirikan dengan tempat kerja yang berorientasi pada hasil. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang keras hati, suka bekerja keras dan gesit. Tugas utama manajemen adalah mengendalikan organisasi untuk mencapai produktivitas, hasil, tujuan serta keuntungan.
4. Tipe Budaya Pengendalian (Hierarchy Culture) Tipe Kultur Pengendalian (Hierarchy Culture) adalah budaya organisasi yang ditandai dengan bentuk perusahaan yang resmi dan terstruktur. Semua proses kerja diatur secara baku dan sistematis. Birokrasi sangat relevan dengan jenis budaya ini. Gaya kepemimpinan yang dikembangkan adalah sebagai koordinator dengan fungsi mentoring yang kuat dan ketat, sekaligus sebagai organisator yang unggul. Tugas utama manajemen ditekankan pada efisiensi serta adanya batasan - batasan waktu yang tegas dan ketat. Model atau pedoman manajemen yang digunakan biasanya adalah berpusat kepada pengendalian dan kontrol yang ketat.

Dari definisi menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi yaitu memberi batasan untuk mendefinisikan peran sehingga memperlihatkan perbedaan yang jelas antar organisasi, memberikan identitas terhadap sesuatu yang lebih secara perorangan, menunjukkan stabilitas sistem sosial, dan dapat membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi.

2.2.6. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Sudarmanto (2014:171) mengatakan, penelitian menunjukkan ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan menunjukkan hakikat budaya sebuah organisasi, yaitu :

1. Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko, yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian Pada Hal - Hal Rinci, yaitu sejauh mana karyawan menjalankan presisi, analitis, dan perhatian pada hal - hal detail.
3. Orientasi Hasil, yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi Orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek dari hasil kerja karyawan dalam organisasi.
5. Orientasi Tim, yaitu sejauh mana kegiatan - kegiatan karyawan dalam organisasi pada tim ketimbang pada individu - individu.
6. Keagresifan, yaitu sejauh mana orang bersikap inovatif, agresif dan kompetitif ketimbang santai.

7. Stabilitas, sejauh mana kegiatan - kegiatan organisasi dengan menekankan, dipertahankannya status quo perbandingan dengan pertumbuhan perusahaan.

Sedangkan menurut Pandi Afandi (2018:83-84) Indikator Budaya Organisasi Indikator budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan Norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respons karyawan atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat di dalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi. Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

- b. Pelaksanaan nilai-nilai

Nilai-nilai mempakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai hubungan erat dengan moral dan kode etik yang menemukan apa yang harus dilakukan. Individu dan orgamsasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas, dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

- c. Kepercayaan dan filsafat

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut orgamsasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral

organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi karyawan atau pegawai. Filsafat adalah pendapat organisasi mengenai hakikat atau esensi sesuatu misalnya perusahaan mempunyai pendapat yang berbeda mengenai esensi sumber daya manusia, sejumlah perusahaan menganggap sumber daya manusia merupakan bagian dari alat produksi, oleh karena itu mereka tidak memerlukan tenaga kerja dengan kualitas tinggi dan tidak mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka.

d. Pelaksanaan kode etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi.

e. Pelaksanaan seremoni

Seremoni merupakan peranan budaya organisasi atau tindakan kolektif pemujaan budaya yang dilakukan secara turun temurun mengingatkan dan memperkuat nilai-nilai budaya.

f. Sejarah organisasi

Budaya organisasi dikembangkan dengan waktu yang lama yaitu sepanjang sejarah organisasi dan merupakan produk dari sejarah organisasi.

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, yaitukeahlian interpersonal, inisiatif,dan dapat diandalkan.

- a. Keahlian interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan hubungan kerjadengan 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 oranglain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal seorangpekerja adalah meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknyahubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalamperformansi kerja seseorang, dimana kerjasama merupakan suatu hal yang sangatpenting.

Terdapat 17 sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal seorangpekerja (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 kemauan.

b. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agarterdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini seringdihubungkan dengan situasi di tempatkerja yang tidak lancar. Hal-hal seperti penundaan pekerjaan, hasil kerja yang buruk,kehilangan kesempatan karena tidak dimanfaatkan dengan baik dan kehilanganpekerjaan, 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 pekerjaan 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 didasari 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.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan penelitian	Alat Analisis	Hasil
------------	------------------	-------------------	---------------	-------

Putu Anggita Laksmi Pratiwi (2017)	Pengaruh Orientasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Pada PT. PLNPersero Wilayahsuluttenggo Area Manado	Untuk Mengetahui Pengaruh Orientasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Pada PT. PLNPersero Wilayahsuluttenggo Area Manado	metode Regresi Berganda	Ada pengaruh positif antara Pengaruh Orientasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Pada PT. PLNPersero Wilayahsuluttenggo Area Manado secara signifikan
Artina Sari Lubis (2018)	Pengaruh Orientasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Pada Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang	Untuk Mengetahui Pengaruh Orientasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Pada Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang	metode Regresi Berganda	Ada pengaruh positif antara Pengaruh Pengaruh Orientasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Pada Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang secara signifikan
Raynald Karauwan (2019)	Pengaruh Orientasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan	Untuk Mengetahui Pengaruh Orientasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan	metode Analisis sederhana	Ada pengaruh positif antara Pengaruh Orientasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan secara signifikan

Tabel. 2.2. Perbedaan dengan Penelitian Sekarang

Nama (tahun)	Judul	Tujuan penelitian	Alat Analisis	Hasil

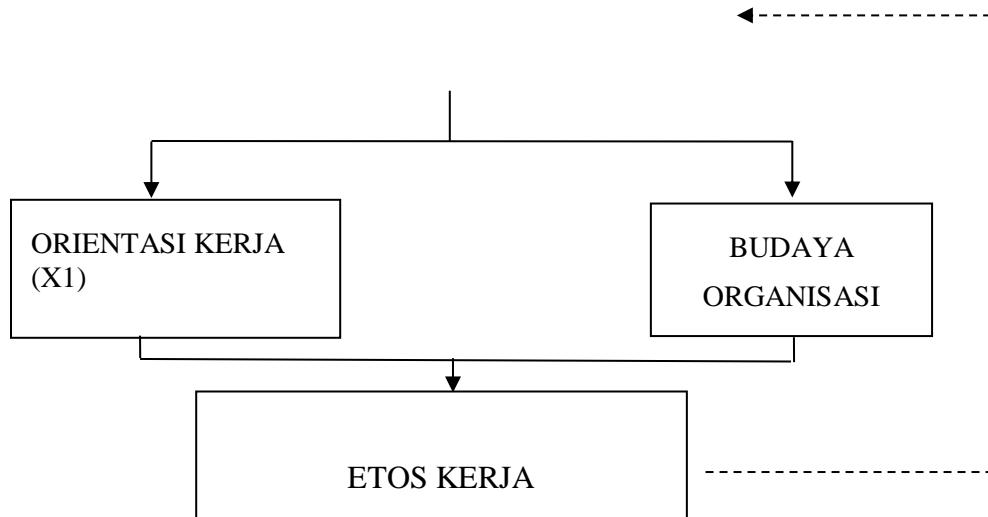
Rifaldi Ahaya (2021)	Pengaruh Orientasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Pada Kantor Camat Bulango Utara	untuk mengetahui Pengaruh Orientasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Pada Kantor Camat Bulango Utara	Metode Analisis Path	
----------------------	--	---	----------------------	--

Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakaskaryawan adalah sebagai berikut:

1. Persamaannya adalah variabel yang digunakan peneliti sama dengan variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu
2. Perbedaannya adalah, tempat penelitian, populasi dan sampel yang digunakan, dan alat analisis yang digunakan.

2.5 Kerangka Pemikiran

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. Terciptanya etos kerja yang baik tidak terlepas dari orientasi kerja serta budaya orgaisasi yang terdapat di dalamnya kepribadian organisasi yang mempengaruhi cara bertindak individu dalam berorientasi. Agar penelitian ini terarah, maka berikut ini dapat dilihat kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka

2.6. Hipotesis

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

1. Orientasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pada Kantor Camat Bulango Utara
2. Orientasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pada Kantor Camat Bulango Utara
3. Budaya Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pada Kantor Camat Bulango Utara

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah Orientasi Kerja (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) terhadap Etos Kerja (Y) Kantor Camat Bulango Utara.

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, 2015:5). 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 Orientasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2).
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
Orientasi Kerja (X1)	Pendekatan Partisipatif	1. Kontribusi 2. Komitmen 3. Keahlian	Ordinal
	Sambutan Hagat	1. Keramahan 2. Kesantunan 3. Kesopanan 4. Tanggungjawab 5. Kecermatan	
	Perhatian Terhadap Pegawai	1. Kepedulian 2. Kerjasama	

Budaya Organisasi (X2)	Inovasi	1. Inovatif 2. Berani Mengambil Resiko	Ordinal
	Orientasi Hasil	1. Fokus Pada Hasil 2. Proses yang digunakan Untuk Mencapai hasil	
	Orientasi Orang	1. Hasil Kerja Pegawai 2. Organisasi	
	Orientasi Tim	1. Kegiatan Tim 2. Kegiatan Individu	

Sumber Variabe IX₁ : French (2012 : 65) .

Sumber Variabel X₂: Sudarmanto (2014:171)

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 Questioner

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

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. Riduwan (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 Kantor Camat Bulango Utara sebanyak 35 orang.

Tabel 3.4 Tabel Populasi

No	Bagian	Jumlah Pegawai
1	Camat	1
2	Sekcam	1
3	Kasie Trantib	1
4	Kasie Pelaksanaan Umum	6
5	Kasie Pemerintahan	6
6	Kasie KESOS	1
7	Kasie EKBANG	1
8	Kasubag Keuangan/Perencanaan	1
9	Kasubag Kepegawaian	4
10	Staff	13
Total		35

Sumber : Kantor Camat Bulango Utara

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. Penelitian ini menggunakan penarikan sampel dengan menggunakan metode Sampling jenuh (Sensus). Menurut Sugiyono (2011:69) Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap

kecil atau kurang dari 100.

Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus. Karena jumlah pegawai pada Kantor Camat Bulango Utara 35 pegawai dijadikan sampel dalam penelitian ini.

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 di gunakan 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 Kantor Camat Bulango Utara.

3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada Responden dalam hal ini adalah para Pegawai (tidak termasuk Pimpinan) pada Perus Kantor Camat Bulango Utara

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 distributi 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反之.

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 :

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

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 :

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

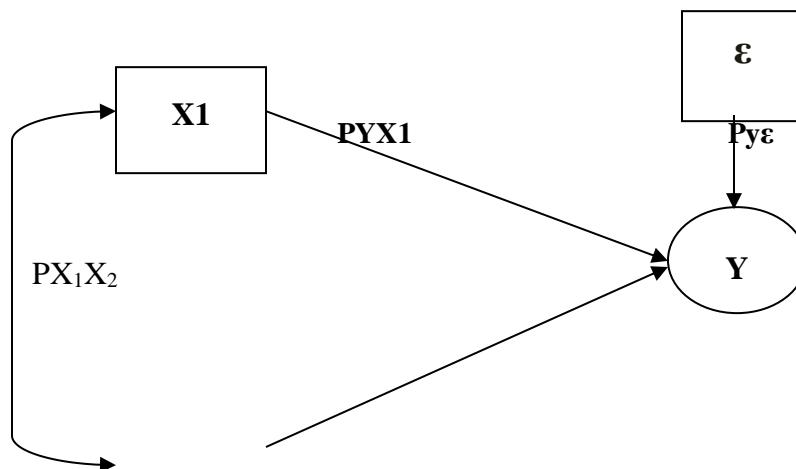
6. Hitung score (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan :

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

3.2.6. Metode analisis

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh Orientasi Kerja Dan Budaya 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 :

PyX1 : Orientasi Kerja

PyX2 : Budaya Organisasi

Y : Etos Kerja

ϵ : 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 X1, dan X2, tetapi ada variabel epsilon (ϵ) 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 analysis* 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} ($i = 1, \dots, 2$)
 6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 terhadap Y
 7. Hitung pengaruh varibel lain ($P_y \varepsilon$)
 8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen yaitu Pengaruh langsung :
$$Y \xleftarrow{} X_i \xrightarrow{} Y = (P_{YX_i}) (P_{YX_i}) ; \text{ dimana } i = 1, \dots, 2$$
 9. Pengolahan data menggunakan alat statistik SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 20.

3.2.8. Jadwal Penelitian

Tabel 3.7. Jadwal Penelitian

Tabel 3.7. Jadwal Pelajaran																	
No	Kegiatan	Bulan															
		November				Desember				Januari				Februari			
	Minggu	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

1	Konsultasi Judul Penelitian dan Pengesahaan Pembimbing I/II																		
2	Penyusunan Proposal																		
3	Konsultasi Bab I,II,II Pada Pembimbing I/II																		
4	Pengesahaan Proposal Oleh Pembimbing I/II																		
5	Pengurusan Berkas Ujian Proposal																		
6	Ujian Proposal																		

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Sejarah Singkat

Kecamatan Bulango Ulu dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Bone Bolango yang merupakan Penjabaran dari Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 dan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2003 tentang pembentukan Kabupaten Bone Bolango dan Kabupaten Pohuwato di Provinsi Gorontalo, merupakan Perangkat Daerah Kabupaten sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh Camat. Kecamatan Bulango Ulu merupakan salah satu dari 18 Kecamatan yang ada di Kabupaten Bone Bolango, kecamatan Bulango Ulu memiliki luas wilayah sebesar 78,41 Km² atau sebesar 3,59 % dari luas wilayah Kabupaten Bone Bolango.

Kecamatan Bulango Ulu terdiri dari 6 Desa dengan desa terluas adalah Desa Owata dan desa terkecil adalah desa Pilolaheya Batas wilayah Kecamatan Bulango Ulu yakni :

- Sebelah Utara : Kecamatan Atinggola
- Sebelah Timur : Kecamatan Bolaang Mongondow
- Sebelah Selatan : Kecamatan Suwawa Timur
- Sebelah Barat : Kecamatan Tapa

4.1.2. Visi dan Misi Kantor Camat Bulango Utara

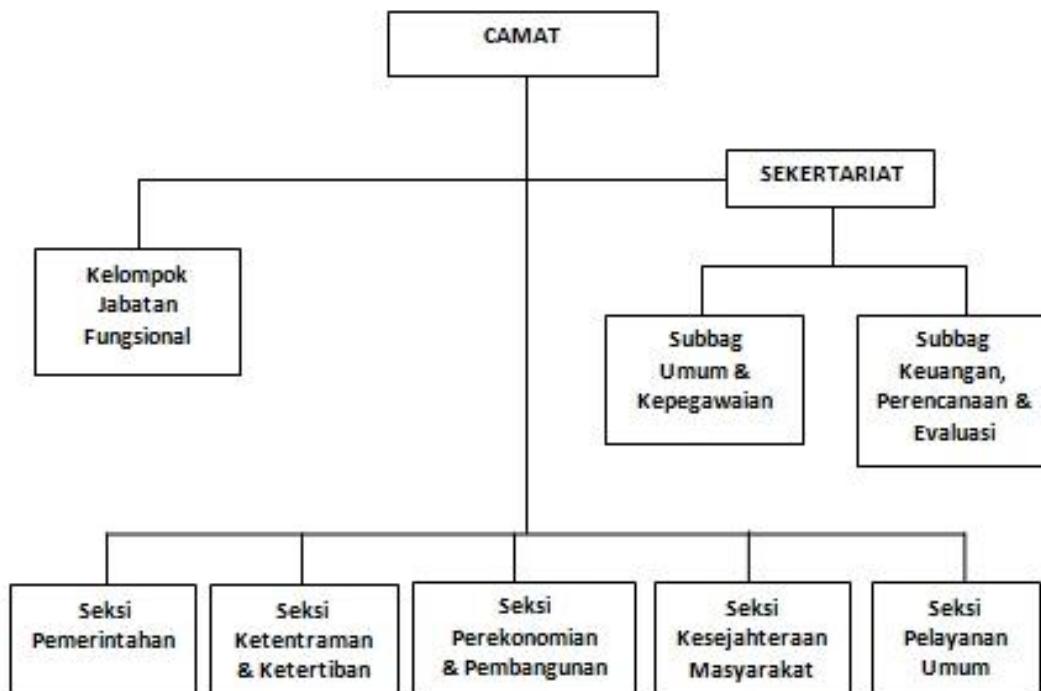
1. Visi

Terwujudnya Pelayanan Publik yang Prima Dan Berkualitas Di Kecamatan Bulango Ulu ”

2. Misi

Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Yang Profesional, Transparan Dan Akuntabel”

4.1.3. Struktur Organisasi Kantor Camat Bulango Utara



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Kantor Camat Bolango Utara

4.1.4. Tugas dan Fungsi

Tugas dan Fungsi Berikut adalah tugas dan fungsi masing-masing bagian di Kecamatan Kota Kendal:

1. Camat

Kecamatan sebagai unsur pelaksana penyelenggaraan Pemerintah Daerah dipimpin oleh Camat yang berkedudukan dibawah dan 24 bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Sesuai pasal 4 ayat (2) Perda Kab Kendal Nomor 22 tahun 2007, bahwa camat berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dan dalam Perbup Kendal Nomor 37 Tahun 2008 tentang Rincian, Tugas, Pokok, Fungsi, Uraian Tugas Jabatan Struktural dan Tata Kerja Pada Pemerintah Kecamatan dan Pemerintah Kelurahan di Kabupaten Kendal, bahwa Pemerintah Kecamatan dipimpin oleh Camat yang mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah.

2. Sekretaris Kecamatan

Sekretaris Kecamatan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Camat dalam merumuskan kebijakan, mengoordinasikan, membina, mengendalikan di bidang administrasi, perencanaan kegiatan, monitoring, evaluasi dan pelaporan, urusan umum, kepegawaian dan keuangan.

3. Sub. Bagian Perencanaan dan Keuangan

Sub bagian Perencanaan dan Keuangan melaksanakan tugas pokok menyiapkan bahan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan, pengendalian dan pemberian bimbingan di bidang perencanaan program dan kegiatan,

monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan dan pengelolaan keuangan Kecamatan.

4. Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian.

Sub bagian Umum dan Kepegawaian melaksanakan tugas pokok menyiapkan bahan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan, pengendalian dan pemberian bimbingan di bidang pengelolaan administrasi umum, organisasi dan tata laksana, pengurusan rumah tangga, perlengkapan/perbekalan, dokumentasi, perpustakaan dan kearsipan serta pengelolaan administrasi kepegawaian perangkat kecamatan

5. Seksi Pemerintahan

Seksi Pemerintahan melaksanakan tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Camat dalam merumuskan kebijakan, mengoordinasikan, membina dan mengendalikan kegiatan di bidang pemerintahan umum dan desa/kelurahan, administrasi kependudukan dan meningkatkan kemandirian politik.

6. Seksi Ketentraman dan Ketertiban

Seksi Ketentraman dan Ketertiban melaksanakan tugas pokok melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan, pengendalian ketentraman dan ketertiban wilayah serta pembinaan Satuan Polisi Pamong Praja di Kecamatan

7. Seksi Kesejahteraan Sosial Seksi Kesejahteraan Sosial melaksanakan tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Camat dalam merumuskan kebijakan,

mengoordinasikan, membina dan mengendalikan kegiatan di bidang kesejahteraan sosial.

8. Seksi Pembangunan

Seksi Pembangunan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang mempunyaitugas pokok melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan, pengendalian kegiatan di bidang pembangunan, pemberdayaan masyarakat, perekonomian desa/kelurahan, produksi dan distribusi, peningkatan sarana prasarana fasilitas umum serta lingkungan hidup sesuai dengan kewenangan yang dilimpahkan.

9. Seksi Pelayanan Umum

Seksi Pelayanan Umum dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Camat dalam merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, pembinaan, pengendalian kegiatan di bidang pelayanan umum yang meliputi inventarisasi data kekayaan desa/kelurahan, dan sarana prasarana desa yang berkaitan dengan pelayanan masyarakat, kebersihan lingkungan dan pelayanan penyelenggaraan pemerintahan sesuai dengan kewenangan yang diberikan yang diperlukan warga masyarakat

4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Dari 35 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 (Σ)	Prsentase (%)
SMA/SMK	18	51
S1	15	43
S2	2	6
Total	35	100

Sumber: Hasil olahan Data 2021

Dari tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden tingkat SMA/SMK yaitu sebanyak 18 orang atau sekitar 51%, jumlah responden tingkat S1 sebanyak 15 orang atau 43%. Sedangkan jumlah responden tingkat S2 sebanyak 2 orang atau 6%. 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 (Σ)	Prsentase (%)
Laki-laki	19	54
Perempuan	16	46
Total	35	100

Sumber: Hasil olahan Data 2021

Dari tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 19 orang atau sekitar 54%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 16 orang

atau 46%. 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 (Σ)	Prsentase (%)
< 20 Tahun	8	23
20-30 Tahun	12	34
>31 Tahun	15	43
Total	35	100

Sumber: Hasil olahan Data 2021

Dari tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden umur < 20 Tahun yaitu 8 orang atau sekitar 23%, sedangkan jumlah responden umur 20-30 Tahun sebanyak 12 orang atau 34%. Dan jumlah responden umur >31 Tahun sebanyak 15 orang atau 43%. 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 : $1 \times 1 \times 35 = 35$

Bobot Tertinggi X Item X Jumlah Responden : $5 \times 1 \times 35 = 175$

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

$$\text{Rentang Skalanya yaitu : } \frac{175 - 35}{5} = 28$$

Tabel 4.4 Tabel skala penelitian jawaban responden

No.	Rentang	Kategori
1.	33-59	Sangat Rendah
2.	60-86	Rendah
3.	87-113	Sedang
4.	114-140	Tinggi
5.	141-165	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 Orientasi Kerja (X1)

Hasil Tabulasi data variabel Orientasi Kerja (X1), yang diisi oleh 35 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.5.Tanggapan Responden Tentang Orientasi Kerja (X1)

SKOR	Item								
	X ₁ 1			X ₁ 2			X ₁ 3		
	F	Sko r	%	F	Sko r	%	F	Skor	%
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
4	2	8	5,7%	3	12	8,6%	2	8	5,7%

3	17	51	48,6 %	9	27	25,7 %	14	42	40,0%
2	16	32	45,7 %	23	46	65,7 %	19	38	54,3%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	35	91	100 %	35	85	100%	35	88	100%
Kategori	Sedang			Rendah			Sedang		
SKOR	Item								
	X₁₄			X₁₅			X₁₆		
F	Sko r	%	F	Sko r	%	F	Skor	%	
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
4	1	4	2,9%	5	20	14,3 %	4	16	11,4%
3	11	33	31,4 %	12	36	34,3 %	8	24	22,9%
2	23	46	65,7 %	18	36	51,4 %	23	46	65,7%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	35	83	100 %	35	92	100%	35	86	100%
Kategori	Rendah			Sedang			Rendah		

SKOR	Item					
	X₁₇			X₁₈		
F	Sko r	%	F	Sko r	%	
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%
4	2	8	5,7%	4	16	11,4 %
3	15	45	42,9 %	13	39	37,1 %
2	18	36	51,4 %	18	36	51,4 %
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	35	89	100 %	35	91	100%
Kategori	Sedang			Sedang		
SKOR	Item					

	X ₁ 9			X ₁ 10		
	F	Sko r	%	F	Sko r	%
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%
4	2	8	5,7%	3	12	8,6%
3	17	51	48,6 %	9	27	25,7 %
2	16	32	45,7 %	23	46	65,7 %
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	35	91	100 %	35	85	100%
Kategori	Sedang			Rendah		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.5. diatas dapat diketahui bahwa variabel Orientasi Kerja (X1) responden yang menjawab item pernyataan X1.1 memperoleh skor 91 dengan kategori sedang, responden yang menjawab item pernyataan X1.2 memperoleh skor 85 dengan kategori Rendah, responden yang menjawab item pernyataan X1.3 memperoleh skor 88 dengan kategori sedang, responden yang menjawab item pernyataan X1.4 memperoleh skor 83 dengan kategori sedang, responden yang menjawab item pernyataan X1.5 memperoleh skor 92 dengan kategori sedang, responden yang menjawab item pernyataan X1.6 memperoleh skor 86 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X1.7 memperoleh skor 89 dengan kategori sedang, responden yang menjawab item pernyataan X1.8 memperoleh skor 91 dengan kategori sedang, responden yang menjawab item pernyataan X1.9 memperoleh skor 91 dengan kategori sedang, dan responden yang menjawab item pernyataan X1.10 memperoleh skor 86 dengan kategori rendah.

4.2.2. Gambaran Umum Variabel Budaya Organisasi (X2)

Hasil Tabulasi data variabel Budaya Organisasi (X2), yang diisi oleh 35 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.6.Tanggapan Responden Tentang Variabel Budaya Organisasi(X2)

SKOR	Item								
	X ₂₁			X ₂₂			X ₂₃		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	13	65	37,1 %	19	95	54,3 %	15	75	42,9%
4	10	40	28,6 %	12	48	34,3 %	9	36	25,7%
3	12	36	34,3 %	4	12	11,4 %	11	33	31,4%
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%
Σ	35	141	100 %	35	155	100%	35	144	100%
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		
SKOR	Item								
	X ₂₄			X ₂₅			X ₂₆		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	16	80	45,7 %	18	90	51,4 %	17	85	48,6%
4	11	44	31,4 %	7	28	20,0 %	8	32	22,9%
3	8	24	22,9 %	10	30	28,6 %	10	30	28,6%
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%
Σ	35	148	100 %	35	148	100%	35	147	100%
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		
SKOR	Item								
	X ₂₇			X ₂₈					
	F	Skor	%	F	Skor	%			

5	13	65	37,1 %	19	95	54,3 %
4	10	40	28,6 %	12	48	34,3 %
3	12	36	34,3 %	3	9	8,6%
2	0	0	0,0%	1	2	2,9%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	35	141	100 %	35	154	100%
Kategori	Sangat Tinggi		Sangat Tinggi			

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.6. diatas dapat diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi (X2), responden yang menjawab item pernyataan X2.1 memperoleh skor 141 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.2 memperoleh skor 155 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.3 memperoleh skor 144 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.4 memperoleh skor 148 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.5 memperoleh skor 148 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.6 memperoleh skor 147 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.7 memperoleh skor 141 dengan kategori sangat tinggi, dan responden yang menjawab item pernyataan X2.8 memperoleh skor 154 dengan kategori sangat tinggi.

4.2.3 Gambaran Umum Variabel Etos Kerja (Y)

Hasil Tabulasi data variabel Etos Kerja (Y) yang disi oleh 35 responden (sampel) dapat divisualisasikan meliputi tabel berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Etos Kerja (Y)

SKOR	Item					
	Y.1			Y.2		
	F	Sko r	%	F	Sko r	%
5	18	90	51,4 %	21	105	60,0 %
4	17	68	48,6 %	7	28	20,0 %
3	0	0	0,0%	7	21	20,0 %
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	35	158	100 %	35	154	100%
Kategori	Sangat Tinggi		Sangat Tinggi			

SKOR	Item					
	Y.3			Y.4		
	F	Sko r	%	F	Sko r	%
5	18	90	51,4 %	10	50	28,6 %
4	13	52	37,1 %	22	88	62,9 %
3	4	12	11,4 %	3	9	8,6%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	35	154	100 %	35	147	100%
Kategori	Sangat Tinggi		Sangat Tinggi			

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.7. diatas dapat diketahui bahwa variabel Etos Kerja (Y) responden yang menjawab item pernyataan Y.1 memperoleh skor 158 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.2 memperoleh skor 154

dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.3 memperoleh skor 154 dengan kategori sangat tinggi, dan responden yang menjawab item pernyataan Y.4 memperoleh skor 147 dengan kategori sangat 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 Orientasi Kerja (X1)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2021 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Orientasi Kerja (X1)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	t_{hitung}	t_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Orientasi Kerja	X1.1	0,827	8,45	2,035	Valid	0,929	$> 0,60 = \text{reliabel}$
	X1.2	0,834	8,68	2,035	Valid		
	X1.3	0,753	6,57	2,035	Valid		
	X1.4	0,607	4,39	2,035	Valid		
	X1.5	0,745	6,42	2,035	Valid		
	X1.6	0,820	8,23	2,035	Valid		
	X1.7	0,763	6,78	2,035	Valid		
	X1.8	0,811	7,96	2,035	Valid		
	X1.9	0,827	8,45	2,035	Valid		
	X1.10	0,834	8,68	2,035	Valid		

Tabel 4.8 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel Orientasi Kerja (X1) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,929 dengan demikian berarti

semua item pernyataan untuk variabel Orientasi Kerja (X1) reliabel karena *Cronbach's Alpha*> 0,60.

2. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2021 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi(X2)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		t_{hitung}	t_{hitung}	t_{table}	Ket	Alpha	Ket
Budaya Organisasi	X2.1	0,928	14,31	2,035	Valid	0,955	$> 0,60 = \text{reliable}$
	X2.2	0,781	7,18	2,035	Valid		
	X2.3	0,871	10,18	2,035	Valid		
	X2.4	0,881	10,70	2,035	Valid		
	X2.5	0,944	16,44	2,035	Valid		
	X2.6	0,900	11,86	2,035	Valid		
	X2.7	0,928	14,31	2,035	Valid		
	X2.8	0,734	6,21	2,035	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2021

Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel Budaya Organisasi (X2) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung}>t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,955 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Budaya 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 4.10 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Etos Kerja (Y)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		t _{hitung}	t _{hitung}	t _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Etos Kerja	Item1	0,724	6,03	2,035	Valid	0,765	> 0,60 = reliabel
	Item2	0,780	7,37	2,035	Valid		
	Item3	0,807	8,08	2,035	Valid		
	Item4	0,764	7,01	2,035	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2021

Tabel 4.10 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 0,765 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 35 orang responden dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,345X_1 + 0,616X_2 + 0,282\epsilon$$

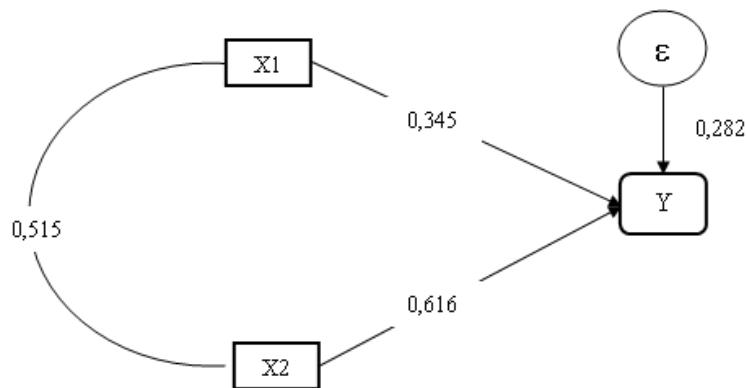
Dari persamaan diatas, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen yakni Orientasi Kerja (X1) yang diukur terhadap Etos Kerja (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh Orientasi Kerja secara langsung terhadap Etos Kerja sebesar 0,345 atau 34,5%

X_2 = Motivasi, menandakan bahwa Budaya Organisasi (X_2), yang diukur terhadap Etos Kerja (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Etos Kerja besarnya pengaruh Budaya Organisasi (X_2) yang secara langsung terhadap Etos Kerja sebesar 0,616 atau 61,6%.

Sedangkan $\epsilon = 0,282$ menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 28,2%.

Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,718 ini berarti sekitar 71,8% pengaruh yang ada terhadap Etos Kerja oleh variabel Orientasi Kerja dan Budaya Organisasiserta masih ada sekitar 28,2% 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:



Gambr 4.2: Hasil Estimasi Struktur Analisis Jalur

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa variabel Orientasi Kerja (X1) dengan nilai sebesar 0,345 terhadap Etos Kerja, dan variabel Budaya Organisasi (X2) dengan besar pengaruh sebesar 0,616 terhadap Etos Kerja (Y).

Hasil penelitian diatas dapat di ringkas seperti pada tabel 4.14 sebagai berikut :

Tabel 4.11 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh (X1), dan (X2) secara simultan dan parsial terhadap variabel (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh			Kontribusi Bersama (R^2)
		Langsung	Tidak Langsung	Total	
X1	X ₁ Terhadap Y	0,345	-	34,5%	0,718 Atau 71,8%
X2	X ₂ Terhadap Y	0,616	-	61,6%	
ϵ	Pengaruh Variabel luar Terhadap Y		28,2		
X1, dan X2Terhadap Y				71,8%	
Total				100%	

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian lampiran 3

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1. Pengaruh Orientasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (Y) pada Kantor Camat Bolango Utara

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 40,705 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,27 dan $probability\ sig\ 0,000 < probability\ \alpha = 0,05$. Ini berarti bahwa pada tingkat kepercayaan 95%, secara statistik variabel Orientasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi

(X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja (Y) pada Kantor Camat Bolango Utara.

Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan Orientasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) **Diterima**.

4.5.2 Pengaruh Orientasi Kerja (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Etos Kerja (Y)

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Orientasi Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Etos Kerja (Y) dengan nilai *propability sig* $0,004 < \text{propability } \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Orientasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Etos Kerja pada Kantor Camat Bolango Utara

Diterima.

4.5.3 Pengaruh Budaya Organisasi(X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Etos Kerja (Y)

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Budaya Organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (Y) dengan nilai *propability sig* $0,000 < \text{propability } \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Etos Kerja pada Kantor Camat Bolango Utara

Diterima.

4.6 Korelasi Antar Variabel X

Korelasi X1, dan X2

Korelasi Orientasi Kerja (X1) dengan Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,515 hal ini menunjukan bahwa adanya hubungan yang cukup kuat.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Orientasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara *simultan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (Y)

Temuan penelitian yang dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung yang postif dan signifikan secara simultan antara variabel Orientasi Kerja (X1), dan terhadap Etos Kerja (Y) sebesar 0,718 atau 71,8%.

Dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi ($R^2 Y.x_1x_2$) atau keterangan hubungan sebesar 71,8%; artinya Orientasi Kerja secara simultan dipengaruhi oleh Etos Kerja. Mengacu pada nilai kofisien determinasi total ($R^2 Y.x_1x_2$) atau keeratan hubungan sebesar 71,8%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X mempunyai tingkat pengaruh “ Tinggi” terhadap variabel Y. sedangkan 28,2% dipengaruhi oleh fariabel luar.

Dari fenomena yang ada pada Kantor Camat Bolango Utara. sesuai dengan hasil penelitian sehingga dapat dikatakan bahwa Etos Kerja Pada Kantor Camat Bolango Utara dipengaruhi oleh Orientasi Kerja dimana melalui pendekatan perspektif masih ada pegawai yang belum memiliki kontribusi dan komitmen dalam bekerja (sering mengabaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan) terkadang tidak sesuai dengan prosedur atau standar yang telah ditetapkan oleh kantor camat, serta masih ada beberapa pegawai yang belum memiliki kealian dibidang tertentu contoh dalam

penguasaan IT masih ada pegawai yang kurang mampu mengoprasikan Komputer apa lagi dalam penguasaan aplikasi dasar seperti Microsoft Word, Excel, terkadang sering bumbat dalam bekerja. Dilihat dari segi sambutan hangat yang ada pada kantor Camat Bulango sudah cukup baik terkait dengan keramahan, kesantunan dan kesopanan pegawai akan tetapi dalam hal tanggung jawab dan kecermatan pegawai masih jauh dari apa yang diharapkan terkadang dalam tugas yang diberikan selalu keliru dalam pembuatan surat menyurat maupun administrasi yang lainnya. Serta dilihat dari perhatian terhadap pegawai terutama dalam hal kepedulian dan kerjasama pegawai sudah terjalin dengan baik dan harmonis.

Adapun dilihat dari segi budaya organisasi melalui inovasi pegawai sudah cukup baik, adanya beberapa pegawai yang mampu berinovasi dengan ide ide yang kreatif memberikan desain desain pemikiran yang unik seperti dalam hal pembuatan bagan/struktur kantor dll serta berani mengambil resiko ketika terjadi pekerjaan yang mendesak. Dilihat dari segi orientasi hasil, dimana pegawai diwajibkan untuk mencapai hasil yang maksimal terkadang masih banyak kendala kendala dilapangan akan tetapi pegawai tersebut mampu memberikan hasil yang baik serta proses yang digunakan untuk mencapai hasil memang tidak mudah terkadang pegawai sering mengalami kesulitan dalam bekerja, sementara dilihat dari orientasi orang, dimana hasil kerja pegawai selalu dinilai produktif meskipun dibeberapa pegawai saja terlihat aktif dalam tugas yang diberikan, serta untuk orientasi tim, kantor camat sangat mengharapkan semua pegawai harus mampu bekerjasama serta menciptakan suasana yang kondusif, dan bukan secara individual akan tetapi masih ada juga pegawai yang

bekerja secara sendiri sendiri tetapi itu tidak menutup kemungkinan untuk pegawai dalam memberikan etos kerja yang terbaik bagi kantor camat tersebut.

Dan Penelitian ini sejalan dengan ketiga penelitian terdahulu Putu Anggita Laksmi Pratiwi (2017), Artina Sari Lubis (2018), dan Raynald Karauwan (2019) dengan judul, Pengaruh Orientasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Pada PT. PLN Persero Wilayah Sulutenggo Area Manado, Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang, dan Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan.

Orientasi Kerja (X1) dan Orientasi Kerja (X2), Secara Simultan mempunyai pengaruh terhadap Etos Kerja pada Kantor Camat Bolango Utara.

4.7.2. Orientasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara *Parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (Y)

1. Orientasi Kerja (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 Orientasi Kerja (X1) terhadap Etos Kerja (Y) sebesar 0,345 atau 34,5%. Hal ini menunjukan bahwa dengan Orientasi Kerja (X1) yang diterapkan oleh Kantor Camat dapat mempengaruhi Etos Kerja (Y) yang baik pada Kantor Camat Bolango Utara menjadi faktor utama dalam penelitian ini.

Pengaruh signifikan ini menunjukan bahwa Pada Kantor Camat Bolango Utara dimana melalui pendekatan perspektif masih ada pegawai yang belum memiliki kontribusi dan komitmen dalam bekerja (sering mengabaikan tugas dan tanggung

jawab yang diberikan) terkadang tidak sesuai dengan prosedur atau standar yang telah ditetapkan oleh kantor camat, serta masih ada beberapa pegawai yang belum memiliki kealian dibidang tertentu contoh dalam penguasaan IT masih ada pegawai yang kurang mengoprasikan Komputer apa lagi dalam penguasaan aplikasi dasar seperti Microsoft Word, Excel, dll terkadang sering bampat dalam bekerja. Dilihat dari segi sambutan hangat yang ada pada kantor Camat Bulango sudah cukup baik terkait dengan keramahan, kesantunan dan kesopanan pegawai akan tetapi dalam hal tanggung jawab dan kecermatan pegawai masih jauh dari apa yang diharapkan terkadang dalam tugas yang diberikan selalu keliru dalam pembuatan surat menyurat maupun administrasi yang lainnya. Serta dilihat dari perhatian terhadap pegawai terutama dalam hal kepedulian dan kerjasama pegawai sudah terjalin dengan baik dan harmonis.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut French (2012 : 65), yaitu : 1). Pendekatan partisipatif, Suatu proses kegiatan yang melibatkan berbagai pihak manajemen terkait, sehingga meningkatkan kemampuan pegawai pada segala keseluruhan proses orientasi. 2). Sambutan hangat, Suatu perlakuan dari pihak perusahaan kepada pegawai baru untuk menunjukkan sikap gembira atas kedatangannya. 3). Perhatian terhadap pegawai,

Sikap perduli perusahaan terhadap pegawai dengan mendengarkan atau memenuhi apa yang mereka butuhkan. Adapun indikator perhatian terhadap pegawai.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Putu Anggita Laksmi Pratiwi (2017) dengan Judul “Pengaruh Orientasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Pada PT. PLN Persero Wilayah suluttenggo Area Manado”.Hasil Penelitiannya

adalah Orientasi Kerja Dan Budaya Organisasi yang diterapkan oleh pihak perusahaan maka akan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Etos Kerja. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa adanya Orientasi Kerja yang baik dan berkesinambungan serta penerapan Budaya Organisasi yang tepat akan meningkatkan Etos Kerja di PT. PLN Persero Wilayah suluttenggo Area Manado.

2. Budaya 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 Budaya Organisasi (X2) terhadap Etos Kerja (Y) sebesar 0,616 atau 61,6%. Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi (X2) pada Kantor Camat terkait maka akan semakin tinggi pula Etos Kerja (Y) pada Kantor Camat Bolango Utara menjadi utama dalam penelitian ini.

Pengaruh signifikan ini menunjukan bahwa Pada Kantor Camat Bolango Utara dimana dilihat dari segi budaya organisasi melalui inovasi pegawai sudah cukup baik, adanya beberapa pegawai yang mampu berinovasi dengan ide ide yang kreatif memberikan desain desain pemikiran yang unik seperti dalam hal pembuatan bagan/struktur kantor dll serta berani mengambil resiko ketika terjadi pekerjaan yang mendesak. Dilihat dari segi orientasi hasil, dimana pegawai diwajibkan untuk mencapai hasil yang maksimal terkadang masih banyak kendala kendala dilapangan akan tetapi pegawai tersebut mampu memberikan hasil yang baik serta proses yang digunakan untuk mencapai hasil memang tidak mudah terkadang pegawai sering mengalami

kesulitan dalam bekerja, sementara dilihat dari orientasi orang, dimana hasil kerja pegawai selalu dinilai produktif meskipun beberapa pegawai saja terlihat aktif dalam tugas yang diberikan, serta untuk orientasi tim, kantor camat sangat mengharapkan semua pegawai harus mampu bekerjasama serta menciptakan suasana yang kondusif, dan bukan secara individual akan tetapi masih ada juga pegawai yang bekerja secara sendiri sendiri tetapi itu tidak menutup kemungkinan untuk pegawai dalam memberikan etos kerja yang terbaik bagi kantor camat tersebut.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sudarmanto (2014:171) yang memgemukakan bahwa ada lima karakteristik utama yang secara keseluruhan menunjukkan hakikat budaya sebuah organisasi, yaitu : 1). novasi dan Keberanian Mengambil Resiko, yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. 2). Perhatian Pada Hal - Hal Rinci, yaitu sejauh mana karyawan menjalankan presisi, analitis, dan perhatian pada hal - hal detail. 3). Orientasi Hasil, yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. 4). Orientasi Orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek dari hasil kerja karyawan dalam organisasi. 5). Orientasi Tim, yaitu sejauh mana kegiatan - kegiatan karyawan dalam organisasi pada tim ketimbang pada individu - individu.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Artina Sari Lubis (2018) dengan Judul “Pengaruh Orientasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Pada Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa adanya penerapan orientasi Kerja dan Budaya Organisasi

secara berkala dan terarah akan meningkatkan Etos Kerja dari setiap pegawai pada Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

4. Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pada Kantor Camat Bolango Utara.
5. Orientasi Kerja, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pada Kantor Camat Bolango Utara.

6. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pada Kantor Camat Bolango Utara.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Kapala Camat Kantor Camat Bolango Utara untuk lebih memperhatikan dan perlu meningkatkan lagi variabel Orientasi Kerja, disarankan kepada camat agar kiranya dapat menerapkan orientasi kerja secara berkalah serta terarah supaya pegawai akan dapat memaksimalkan seluruh pekerjaannya, disarankan pula kepada Camat agar kiranya dapat memberikan kontribusi dan arakan kepada pegawai sehingga dalam bekerja sudah sesuai dengan prosedur atau standar yang telah ditetapkan oleh kantor camat dan pegawai tidak mengabaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, disarankan kepada camat agar bisa memberikan pelatihan yang berbasis IT kepada jajaran staff pegawai yang belum memiliki kealian dibidang It sehingga setiap pekerjaan pegawai menjadi lebih menajdi lebih mudah dan cepat dalam bekerja. Serta disarankan kepada camat kiranya dapat memberikan perhatian dan kedulian terhadap pegawai terutama dalam hal kerjasama png dibagun antar sesama pegawai sehingga hubungan antar pegawai tetap terjalin dengan baik dan harmonis, semakin baik hubungan antara sesame pegawai makan akan sangat mempengaruhi etos dalam bekerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan meneliti variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya factor Agama, Budaya, Sosial politik,

Kondisi lingkungan/ geografis, Pendidikan, Struktur ekonomi dan Motivasi intrinsik. Panji Anoraga (2011:62)

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah Taufik, Agama Etos Kerja dan Pengembangan ekonomi. Jakarta:
LP3ES, 2010.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung
: PT. Remaja Rosdakarya.

_____2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Afandi, Pandi 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep Dan Indikator.
Pekanbaru :Zanafa Publishing

Anoraga, Panji. 2014. Psikologi Kerja. Jakarta : Rineka Cipta.

Bambang Wahyudi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sulita. Bandung.

- Donni Juni Priansa dan Garnida. 2013. Manajemen Perkatoran. CV Alfabeta Bandung.
- Enno Aldea Amanda dan Satrijo Budi Wibowo, (2017), Pengaruh BudayaOrganisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari KotaMadiun, Vol. 6 No. 1.
- Fachreza, Said Musnadi dan M. Shabri Abd Majid. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. Unuversitas Unsiyah: Aceh.
- French, L . 2012. Dysmenorrhe. American Family Physician; Academic Research Library.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly. 2003.Organizations Behaviour, Structure and Process. 8th ed. Boston: RichardD. Irwin Inc.
- Goldthorpe J.E. 2011. Sosiologi Dunia Ketiga Kesenjangan dan Pembangunan, Jakarta. PT. Gramedia
- Hariandja Tua Efendy, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembaga, Pengompensasian, Peningkatan Produktifitas Pegawai. Jakarta Grafindo.
- Handoko, 2014, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Hofstede, G. J. 2010. *Measuring Organizational Cultures : A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases. Administrative Science Quarterly. NewYork.*
- Ingham, G. 2012. Size of Industrial Organization and Worker Behavior. Cambridge: Cambridge University Press.
- Luthans. 2010. Organizational Behavior. Edisi 8, Mc. Graw Hill, Singapore.
- Marwansyah.(2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Marquis, B. L. & Huston, C. J. (2010). Kepemimpinan dan manajemen Sumber Daya Manusia : teori dan aplikasi, (Ed. 4). Jakarta : EGC
- Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Organisasi. Edisi Revisi. Jakarta : Rajawali Pers.

- Nawawi, I. 2012. Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi. Mitra Media Nusantara. Sidoarjo.
- Panbundu, M.T. 2012. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Petty, G. C. (2013). Vocational Technical Education and The Occupational Work Ethick. Journal of Industrial Teacher Education .
- Riduan 2010, *Metode Dan Teknik Penyusunan Tesis*. Bandung : Alfabet
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Selemba Empat. Jakarta.
- Rangkuti, Freddy. 2011. *SWOT Balance Scorecard*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Rafika Aditama, Bandung.
- Sinamo, Jansen. (2011). 8 Etos Kerja Profesional. Jakarta: Institut Dharmma Mahardika.
- Sopiah. 2015. Perilaku Organisasi. Yogyakarta : Andi
- Sudarmanto. 2014. Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM, Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono.2011. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Tasmara, Toto. 2014. Membudayakan Etoos Kerja Islami. Depok : Gema Insani.
- Tika, Moh. Pandu. 2011. Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta : Bumi Aksara 2011.
- Werther, William B and Keith Davis. 2012. Human Resources AndPersonnel Management. Fifth Edition. McGraw Hill. Inc. New York
- Wibowo. 2010. Budaya Organisasi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuniarsih, Tjutju. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeeta

KUESIONER

ANGKET UNTUK PEGAWAI KANTOR CAMAT BULANGO UTARA DALAM RANGKA MENGIKUR PENGARUH ORENTASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ETOS KERJA

Assalamu alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Rifaldi Ahaya Mahasiswa Program Sarjana, Jurusan Manajemen Universitas Ichsan Gorontalo saat ini telah mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Orientasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Pada Kantor Camat Bulango Utara” 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

Rifaldi Ahaya

I. IDENTITAS RESPONDEN

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

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

A. Orientasi Kerja (X1)

1. Pendekatan Partisipatif

No	Pernyataan
1	<p>Dalam Orientasi Kerja melalui pendekatan partisipatif pegawai berkontribusi dalam menjalankan tugas yang diberikan</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu berkontribusi dalam menjalankan tugas yang diberikan b. Sering berkontribusi dalam menjalankan tugas yang diberikan c. Kadang-kadang berkontribusi dalam menjalankan tugas yang diberikan d. Jarang berkontribusi dalam menjalankan tugas yang diberikan e. Tidak pernah berkontribusi dalam menjalankan tugas yang diberikan
2	<p>Dalam Orientasi Kerja melalui pendekatan partisipatif pegawai berkomitmen dalam menjalankan tugas yang diberikan</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu berkomitmen dalam menjalankan tugas yang diberikan b. Sering berkomitmen dalam menjalankan tugas yang diberikan c. Kadang-kadang berkomitmen dalam menjalankan tugas yang diberikan d. Jarang berkomitmen dalam menjalankan tugas yang diberikan e. Tidak pernah berkomitmen dalam menjalankan tugas yang diberikan
3	<p>Dalam Orientasi Kerja melalui pendekatan partisipatif pegawai mempunyai keahlian dalam bekerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu mempunyai keahlian dalam bekerja b. Sering mempunyai keahlian dalam bekerja c. Kadang-kadang mempunyai keahlian dalam bekerja d. Jarang mempunyai keahlian dalam bekerja e. Tidak pernah mempunyai keahlian dalam bekerja

2. Sambutan Hangat

1	Pegawai memiliki keramahan dalam bekerja
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu memiliki keramahan dalam bekerja b. Sering memiliki keramahan dalam bekerja c. Kadang-kadang memiliki keramahan dalam bekerja d. Jarang memiliki keramahan dalam bekerja e. Tidak pernah memiliki keramahan dalam bekerja
2	Pegawai memiliki kesantunan dalam bekerja
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu memiliki kesantunan dalam bekerja b. Sering memiliki kesantunan dalam bekerja c. Kadang-kadang memiliki kesantunan dalam bekerja

	d. Jarang memiliki kesantunan dalam bekerja e. Tidak pernah memiliki kesantunan dalam bekerja
--	--

3	Pegawai memiliki kesopanan dalam bekerja
	a. Selalu memiliki kesopanan dalam bekerja b. Sering memiliki kesopanan dalam bekerja c. Kadang-kadang memiliki kesopanan dalam bekerja d. Jarang memiliki kesopanan dalam bekerja e. Tidak pernah memiliki kesopanan dalam bekerja
4	Pegawai memiliki taggung jawab yang penuh dalam bekerja
	a. Selalu memiliki taggung jawab yang penuh dalam bekerja b. Sering memiliki taggung jawab yang penuh dalam bekerja c. Kadang-kadang memiliki taggung jawab yang penuh dalam bekerja d. Jarang memiliki taggung jawab yang penuh dalam bekerja e. Tidak pernah memiliki taggung jawab yang penuh dalam bekerja
5	Pegawai memiliki kecermatan dalam bekerja
	a. Selalu memiliki kecermatan dalam bekerja b. Sering memiliki kecermatan dalam bekerja c. Kadang-kadang memiliki kecermatan dalam bekerja d. Jarang memiliki kecermatan dalam bekerja e. Tidak pernah memiliki kecermatan dalam bekerja

3. Perhatian Terhadap Pegawai

1	Sesama pegawai memiliki kedulian dalam bekerja
	a. Selalu memiliki kedulian dalam bekerja b. Sering memiliki kedulian dalam bekerja c. Kadang-kadang memiliki kedulian dalam bekerja d. Jarang memiliki kedulian dalam bekerja e. Tidak pernah memiliki kedulian dalam bekerja
2	Sesama pegawai memiliki kerjasama yang baik dalam bekerja
	a. Selalu memiliki kerjasama yang baik dalam bekerja b. Sering memiliki kerjasama yang baik dalam bekerja c. Kadang-kadang memiliki kerjasama yang baik dalam bekerja d. Jarang memiliki kerjasama yang baik dalam bekerja e. Tidak pernah memiliki kerjasama yang baik dalam bekerja

B. Budaya Organisasi (X2)

1. Inovasi

No	Pernyataan
1	<p>Dalam menjalankan tugas yang diberikan pimpinan pegawai berinovasi dalam bekerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu berinovasi dalam bekerja b. Sering berinovasi dalam bekerja c. Kadang-kadang berinovasi dalam bekerja d. Jarang berinovasi dalam bekerja e. Tidak pernah berinovasi dalam bekerja
2	<p>Pegawai berani mengambil resiko dalam menjalankan tugas yang diberikan</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu berani mengambil resiko dalam menjalankan tugas yang diberikan b. Sering berani mengambil resiko dalam menjalankan tugas yang diberikan c. Kadang-kadang berani mengambil resiko dalam menjalankan tugas yang diberikan d. Jarang berani mengambil resiko dalam menjalankan tugas yang diberikan e. Tidak pernah berani mengambil resiko dalam menjalankan tugas yang diberikan

2. Orientasi Hasil

1	<p>Pegawai bekerja berfokus pada hasil kerjanya</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu berfokus pada hasil kerjanya b. Sering berfokus pada hasil kerjanya c. Kadang-kadang berfokus pada hasil kerjanya d. Jarang berfokus pada hasil kerjanya e. Tidak pernah berfokus pada hasil kerjanya
2	<p>Pegawai menggunakan alternative lain dalam mencapai hasil yang telah ditentukan</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu menggunakan alternative lain dalam mencapai hasil yang telah ditentukan b. Sering menggunakan alternative lain dalam mencapai hasil yang telah ditentukan c. Kadang-kadang menggunakan alternative lain dalam mencapai hasil yang telah ditentukan

	d. Jarang menggunakan alternative lain dalam mencapai hasil yang telah ditentukan e. Tidak pernah menggunakan alternative lain dalam mencapai hasil yang telah ditentukan
--	--

3. Orientasi Orang

1	pegawai merasa puas dengan hasil kerjanya
	a. Selalu puas dengan hasil kerjanya b. Sering puas dengan hasil kerjanya c. Kadang-kadang puas dengan hasil kerjanya d. Jarang puas dengan hasil kerjanya e. Tidak pernah puas dengan hasil kerjanya
2	Dalam kantor camat pegawai menjalankan organisasi dengan baik
	a. Selalu menjalankan organisasi dengan baik b. Sering menjalankan organisasi dengan baik c. Kadang-kadang menjalankan organisasi dengan baik d. Jarang menjalankan organisasi dengan baik e. Tidak pernah menjalankan organisasi dengan baik

4. Orientasi Tim

1	Dalam menjalankan tugas pegawai bekerja secara tim
	a. Selalu bekerja secara tim b. Sering bekerja secara tim c. Kadang-kadang bekerja secara tim d. Jarang bekerja secara tim e. Tidak pernah bekerja secara tim
2	Dalam menjalankan tugas pegawai bekerja secara individu
	a. Selalu bekerja secara individu b. Sering bekerja secara individu c. Kadang-kadang bekerja secara individu d. Jarang bekerja secara individu e. Tidak pernah bekerja secara individu

C. Etos Kerja (Y)

Pengukuran Etos Kerja

1	Dalam bekerja pegawai dapat menghargai waktu yang diberikan a. Selalu dapat menghargai waktu yang diberikan b. Sering dapat menghargai waktu yang diberikan c. Kadang-kadang dapat menghargai waktu yang diberikan d. Jarang dapat menghargai waktu yang diberikan e. Tidak pernah dapat menghargai waktu yang diberikan
2	Dalam menjalankan tugas yang diberikan pegawai tangguh dan pantag menyerah a. Selalu tangguh dan pantag menyerah b. Sering tangguh dan pantag menyerah c. Kadang-kadang tangguh dan pantag menyerah d. Jarang tangguh dan pantag menyerah e. Tidak pernah tangguh dan pantag menyerah
3	Pegawai memiliki keinginan untuk mandiri saat bekerja a. Selalu memiliki keinginan untuk mandiri saat bekerja b. Sering memiliki keinginan untuk mandiri saat bekerja c. Kadang-kadang memiliki keinginan untuk mandiri saat bekerja d. Jarang memiliki keinginan untuk mandiri saat bekerja e. Tidak pernah memiliki keinginan untuk mandiri saat bekerja
4	Dalam menjalankan tugas yang diberikan secara individu pegawai mampu menjalani etos kerja yang tinggi a. Selalu mampu menjalani etos kerja yang tinggi b. Sering mampu menjalani etos kerja yang tinggi c. Kadang-kadang mampu menjalani etos kerja yang tinggi d. Jarang mampu menjalani etos kerja yang tinggi e. Tidak mampu menjalani etos kerja yang tinggi

LAMPIRAN OLAH DATA

X1												X2										Y				
3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	22	3	3	4	3	3	3	3	3	3	25	4	5	5	3	17	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	5	4	5	4	5	5	5	5	4	37	5	5	3	3	16	
4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	20	
3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	26	4	5	4	5	5	5	4	5	37	5	5	5	4	19		
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	21	4	3	4	4	4	4	4	4	2	29	5	3	3	4	15	
3	2	4	2	4	2	4	3	3	2	29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	19	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	16	
3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	20	
3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	23	4	5	4	5	5	4	4	5	36	4	5	5	4	18		
3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	4	4	17	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	20	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	5	4	5	5	4	5	37	5	5	5	5	5	20		
3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	20	
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	20	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	20	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	3	4	3	4	4	3	3	4	28	5	5	4	4	18		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	3	4	3	4	3	3	3	4	27	4	4	4	4	16		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	20	
3	4	3	2	2	4	3	4	3	4	32	4	4	4	3	3	3	3	4	29	4	5	4	4	17		
2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	23	3	4	3	4	3	4	3	4	28	4	4	4	4	16		
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	21	3	4	3	3	3	3	3	4	26	4	3	3	4	14		
2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	23	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	16		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	4	4	4	16		
2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	23	3	4	3	3	3	3	3	4	26	4	3	4	4	15		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	3	4	3	3	3	3	3	4	26	4	3	4	3	14		
2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	24	3	3	3	4	3	4	3	3	26	4	4	3	4	15		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	4	5	5	5	5	5	4	5	38	5	4	5	4	18		
3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	23	3	5	3	3	3	3	3	5	28	4	3	5	4	16		
3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	26	3	5	3	3	4	4	3	5	30	4	3	5	4	16		
3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	27	4	5	5	4	4	4	4	5	35	5	5	5	5	20		
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	21	3	4	3	4	4	3	3	4	28	4	5	4	4	17		
3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	25	3	3	4	3	3	4	3	3	26	4	3	4	4	15		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	5	4	5	4	5	5	5	4	37	5	5	4	4	18		
4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	20		
3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	26	4	5	4	5	5	5	4	5	37	5	5	5	4	19		

LAMPIRAN 1**Data Ordinal**

No	Orientasi Kerja (X1)										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	22
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34
4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	26
5	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	21
6	3	2	4	2	4	2	4	3	3	2	29
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
8	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	34
9	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	23
10	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	26
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
13	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	35
14	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	32
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
19	3	4	3	2	2	4	3	4	3	4	32
20	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	23
21	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	21
22	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	23
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
24	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	23
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
26	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	24
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
28	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	23

29	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	26
30	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	27
31	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	21
32	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	25
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
34	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	35
35	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	26

S.X1

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	16.000	0.457	0.457	0.397	-0.108	1.000
	3.000	17.000	0.486	0.943	0.115	1.579	2.448
	4.000	2.000	0.057	1.000	0.000	2.000	3.874
2.000	2.000	23.000	0.657	0.657	0.368	0.405	1.000
	3.000	9.000	0.257	0.914	0.157	1.368	2.380
	4.000	3.000	0.086	1.000	0.000	3.000	3.386
3.000	2.000	19.000	0.543	0.543	0.397	0.108	1.000
	3.000	14.000	0.400	0.943	0.115	1.579	2.436
	4.000	2.000	0.057	1.000	0.000	2.000	3.737
4.000	2.000	23.000	0.657	0.657	0.368	0.405	1.000
	3.000	11.000	0.314	0.971	0.065	1.902	2.521
	4.000	1.000	0.029	1.000	0.000	3.000	3.846
5.000	2.000	18.000	0.514	0.514	0.399	0.036	1.000
	3.000	12.000	0.343	0.857	0.226	1.068	2.280
	4.000	5.000	0.143	1.000	0.000	2.000	3.355
6.000	2.000	23.000	0.657	0.657	0.368	0.405	1.000
	3.000	8.000	0.229	0.886	0.193	1.204	2.322
	4.000	4.000	0.114	1.000	0.000	3.000	3.250
7.000	2.000	18.000	0.514	0.514	0.399	0.036	1.000
	3.000	15.000	0.429	0.943	0.115	1.579	2.438
	4.000	2.000	0.057	1.000	0.000	2.000	3.782
8.000	2.000	18.000	0.514	0.514	0.399	0.036	1.000
	3.000	13.000	0.371	0.886	0.193	1.204	2.328
	4.000	4.000	0.114	1.000	0.000	2.000	3.466
9.000	2.000	16.000	0.457	0.457	0.397	-0.108	1.000
	3.000	17.000	0.486	0.943	0.115	1.579	2.448
	4.000	2.000	0.057	1.000	0.000	3.000	3.874
10.000	2.000	23.000	0.657	0.657	0.368	0.405	1.000
	3.000	9.000	0.257	0.914	0.157	1.368	2.380
	4.000	3.000	0.086	1.000	0.000	2.000	3.386

**Succesive
Interval**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
2.448	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.448	1.000	12.896
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	10.000
3.874	3.386	2.436	2.521	2.280	2.322	2.438	2.328	3.874	3.386	28.845
2.448	1.000	2.436	1.000	2.280	1.000	2.438	2.328	2.448	1.000	18.378
1.000	1.000	1.000	2.521	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	11.521
2.448	1.000	3.737	1.000	3.355	1.000	3.782	2.328	2.448	1.000	22.098
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	10.000
2.448	2.380	2.436	3.846	3.355	3.250	2.438	3.466	2.448	2.380	28.447
2.448	1.000	1.000	1.000	2.280	1.000	1.000	1.000	2.448	1.000	14.176
2.448	2.380	1.000	1.000	2.280	1.000	2.438	1.000	2.448	2.380	18.374
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	10.000
2.448	2.380	2.436	2.521	2.280	2.322	2.438	2.328	2.448	2.380	23.981
2.448	3.386	3.737	2.521	3.355	2.322	3.782	2.328	2.448	3.386	29.714
2.448	2.380	2.436	2.521	2.280	3.250	2.438	3.466	2.448	2.380	26.047
2.448	2.380	2.436	2.521	2.280	2.322	2.438	2.328	2.448	2.380	23.981
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	10.000
2.448	2.380	2.436	2.521	2.280	2.322	2.438	2.328	2.448	2.380	23.981
2.448	3.386	2.436	1.000	1.000	3.250	2.438	3.466	2.448	3.386	25.259
1.000	1.000	2.436	1.000	1.000	1.000	2.438	2.328	1.000	1.000	14.202
1.000	1.000	1.000	2.521	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	11.521
1.000	1.000	2.436	1.000	1.000	1.000	2.438	2.328	1.000	1.000	14.202
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	10.000
1.000	1.000	2.436	1.000	1.000	1.000	2.438	2.328	1.000	1.000	14.202
1.000	1.000	2.436	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	10.000
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.438	2.328	1.000	1.000	10.000
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	10.000
1.000	1.000	2.436	1.000	1.000	1.000	2.438	2.328	1.000	1.000	14.202
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	10.000
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.438	2.328	1.000	1.000	15.005
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	10.000
2.448	1.000	1.000	1.000	2.280	1.000	1.000	1.000	2.448	1.000	14.176
2.448	1.000	2.436	1.000	2.280	1.000	2.438	2.328	2.448	1.000	18.378
2.448	2.380	1.000	2.521	2.280	2.322	1.000	1.000	2.448	2.380	19.779
1.000	1.000	1.000	2.521	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	11.521
2.448	2.380	1.000	1.000	1.000	2.322	1.000	1.000	2.448	2.380	16.978
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	10.000
3.874	2.380	2.436	2.521	3.355	3.250	2.438	3.466	3.874	2.380	29.973
2.448	1.000	2.436	1.000	2.280	1.000	2.438	2.328	2.448	1.000	18.378

Data Ordinal

No	Budaya Organisasi (X2)								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	3	4	3	3	3	3	3	25
2	5	4	5	4	5	5	5	4	37
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	4	5	5	5	4	5	37
5	4	3	4	4	4	4	4	2	29
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	4	5	4	5	5	4	4	5	36
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	4	5	4	5	5	5	4	5	37
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	3	4	3	4	4	3	3	4	28
17	3	4	3	4	3	3	3	4	27
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	4	4	4	3	3	3	4	4	29
20	3	4	3	4	3	4	3	4	28
21	3	4	3	3	3	3	3	4	26
22	4	4	3	4	4	4	4	4	31
23	4	4	4	4	4	3	4	4	31
24	3	4	3	3	3	3	3	4	26
25	3	4	3	3	3	3	3	4	26
26	3	3	3	4	3	4	3	3	26
27	4	5	5	5	5	5	4	5	38
28	3	5	3	3	3	3	3	5	28
29	3	5	3	3	4	4	3	5	30
30	4	5	5	4	4	4	4	5	35
31	3	4	3	4	4	3	3	4	28
32	3	3	4	3	3	4	3	3	26
33	5	4	5	4	5	5	5	4	37
34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
35	4	5	4	5	5	5	4	5	37

S.X2

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	12.000	0.343	0.343	0.368	-0.405	1.000
	4.000	10.000	0.286	0.629	0.378	0.328	2.035
	5.000	13.000	0.371	1.000	0.000	4.000	3.090
2.000	3.000	4.000	0.114	0.114	0.193	-1.204	1.000
	4.000	12.000	0.343	0.457	0.397	-0.108	2.098
	5.000	19.000	0.543	1.000	0.000	5.000	3.422
3.000	3.000	11.000	0.314	0.314	0.355	-0.484	1.000
	4.000	9.000	0.257	0.571	0.393	0.180	1.983
	5.000	15.000	0.429	1.000	0.000	5.000	3.045
4.000	3.000	8.000	0.229	0.229	0.303	-0.744	1.000
	4.000	11.000	0.314	0.543	0.397	0.108	2.025
	5.000	16.000	0.457	1.000	0.000	5.000	3.191
5.000	3.000	10.000	0.286	0.286	0.340	-0.566	1.000
	4.000	7.000	0.200	0.486	0.399	-0.036	1.896
	5.000	18.000	0.514	1.000	0.000	3.000	2.965
6.000	3.000	10.000	0.286	0.286	0.340	-0.566	1.000
	4.000	8.000	0.229	0.514	0.399	0.036	1.933
	5.000	17.000	0.486	1.000	0.000	3.000	3.010
7.000	3.000	12.000	0.343	0.343	0.368	-0.405	1.000
	4.000	10.000	0.286	0.629	0.378	0.328	2.035
	5.000	13.000	0.371	1.000	0.000	4.000	3.090
8.000	2.000	1.000	0.029	0.029	0.065	-1.902	1.000
	3.000	3.000	0.086	0.114	0.193	-1.204	1.795
	4.000	12.000	0.343	0.457	0.397	-0.108	2.694
	5.000	19.000	0.543	1.000	0.000	4.000	4.018



Succesive Interval	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
	1.000	1.000	1.983	1.000	1.000	1.000	1.000	1.795	9.778
3.090	2.098	3.045	2.025	2.965	3.010	3.090	2.694	22.016	
3.090	3.422	3.045	3.191	2.965	3.010	3.090	4.018	25.831	
2.035	3.422	1.983	3.191	2.965	3.010	2.035	4.018	22.660	
2.035	1.000	1.983	2.025	1.896	1.933	2.035	1.000	13.907	
3.090	3.422	3.045	3.191	2.965	3.010	3.090	4.018	25.831	
3.090	3.422	3.045	3.191	2.965	3.010	3.090	4.018	25.831	
3.090	3.422	3.045	3.191	2.965	3.010	3.090	4.018	25.831	
2.035	3.422	1.983	3.191	2.965	1.933	2.035	4.018	21.582	
3.090	3.422	3.045	3.191	2.965	3.010	3.090	4.018	25.831	
3.090	3.422	3.045	3.191	2.965	3.010	3.090	4.018	25.831	
2.035	3.422	1.983	3.191	2.965	3.010	2.035	4.018	22.660	
3.090	3.422	3.045	3.191	2.965	3.010	3.090	4.018	25.831	
3.090	3.422	3.045	3.191	2.965	3.010	3.090	4.018	25.831	
3.090	3.422	3.045	3.191	2.965	3.010	3.090	4.018	25.831	
1.000	2.098	1.000	2.025	1.896	1.000	1.000	2.694	12.712	
1.000	2.098	1.000	2.025	1.000	1.000	1.000	2.694	11.816	
3.090	3.422	3.045	3.191	2.965	3.010	3.090	4.018	25.831	
2.035	2.098	1.983	1.000	1.000	1.000	2.035	2.694	13.845	
1.000	2.098	1.000	2.025	1.000	1.933	1.000	2.694	12.748	
1.000	2.098	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.694	10.791	
2.035	2.098	1.000	2.025	1.896	1.933	2.035	2.694	15.715	
2.035	2.098	1.983	2.025	1.896	1.000	2.035	2.694	15.765	
1.000	2.098	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.694	10.791	
1.000	2.098	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.694	10.791	
1.000	1.000	1.000	2.025	1.000	1.933	1.000	1.795	10.752	
2.035	3.422	3.045	3.191	2.965	3.010	2.035	4.018	23.722	
1.000	3.422	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	4.018	13.439	
1.000	3.422	1.000	1.000	1.000	1.896	1.933	1.000	4.018	15.267
2.035	3.422	3.045	2.025	1.896	1.933	2.035	4.018	20.408	

1.000	2.098	1.000	2.025	1.896	1.000	1.000	2.694	12.712
1.000	1.000	1.983	1.000	1.000	1.933	1.000	1.795	10.710
3.090	2.098	3.045	2.025	2.965	3.010	3.090	2.694	22.016
3.090	3.422	3.045	3.191	2.965	3.010	3.090	4.018	25.831
2.035	3.422	1.983	3.191	2.965	3.010	2.035	4.018	22.660

Data Ordinal

No	Etos Kerja (Y)				Total
	1	2	3	4	
1	4	5	5	3	17
2	5	5	3	3	16
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	5	4	4	17
20	4	4	4	4	16
21	4	3	3	4	14
22	4	4	4	4	16
23	4	4	4	4	16
24	4	3	4	4	15
25	4	3	4	3	14
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	4	3	4	4	15
33	5	5	4	4	18
34	5	5	5	5	20
35	5	5	5	4	19

LAMPIRAN 3:**Correlations**

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
	Pearson Correlation	1	,670**	,493**	,374*	,653**	,584**	,526**	,519**	1,000**	,670**	,827**
X1.1	Sig. (2-tailed)		,000	,003	,027	,000	,000	,001	,001	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,670**	1	,461**	,528**	,404*	,779**	,504**	,518**	,670**	1,000**	,834**
X1.2	Sig. (2-tailed)		,000		,005	,001	,016	,000	,002	,001	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,493**	,461**	1	,291	,571**	,396*	,962**	,775**	,493**	,461**	,753**
X1.3	Sig. (2-tailed)		,003	,005		,090	,000	,019	,000	,000	,003	,005
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,374*	,528**	,291	1	,429*	,618**	,359	,403*	,374*	,528**	,607**
X1.4	Sig. (2-tailed)		,027	,001	,090		,010	,000	,033	,016	,027	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,653**	,404*	,571**	,429*	1	,514**	,597**	,568**	,653**	,404*	,745**
X1.5	Sig. (2-tailed)		,000	,016	,000	,010		,002	,000	,000	,000	,016
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,584**	,779**	,396*	,618**	,514**	1	,365*	,750**	,584**	,779**	,820**
X1.6	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,019	,000	,002		,031	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,526**	,504**	,962**	,359	,597**	,365*	1	,735**	,526**	,504**	,763**
X1.7	Sig. (2-tailed)		,001	,002	,000	,033	,000	,031		,000	,001	,002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,519**	,518**	,775**	,403*	,568**	,750**	,735**	1	,519**	,518**	,811**
X1.8	Sig. (2-tailed)		,001	,001	,000	,016	,000	,000	,000		,001	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	1,000**	,670**	,493**	,374*	,653**	,584**	,526**	,519**	1	,670**	,827**
X1.9	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,003	,027	,000	,000	,001	,001		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,670**	1,000**	,461**	,528**	,404*	,779**	,504**	,518**	,670**	1	,834**
X1.10	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,005	,001	,016	,000	,002	,001	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,827**	,834**	,753**	,607**	,745**	,820**	,763**	,811**	,827**	,834**	1
X1	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Reliability**Scale: ALL VARIABLES**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,929	10

Correlations

		Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,569**	,906**	,755**	,852**	,823**	1,000**	,514**	,928**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	,569**	1	,500**	,656**	,700**	,583**	,569**	,979**	,781**
	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	,906**	,500**	1	,676**	,777**	,790**	,906**	,456**	,871**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002		,000	,000	,000	,000	,006	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	,755**	,656**	,676**	1	,879**	,814**	,755**	,602**	,881**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	,852**	,700**	,777**	,879**	1	,865**	,852**	,641**	,944**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.6	Pearson Correlation	,823**	,583**	,790**	,814**	,865**	1	,823**	,534**	,900**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.7	Pearson Correlation	1,000**	,569**	,906**	,755**	,852**	,823**	1	,514**	,928**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,002	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.8	Pearson Correlation	,514**	,979**	,456**	,602**	,641**	,534**	,514**	1	,734**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,006	,000	,000	,001	,002		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2	Pearson Correlation	,928**	,781**	,871**	,881**	,944**	,900**	,928**	,734**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

**Reliability
Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,955	8

Correlations

Correlations						
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y	
Y1	Pearson Correlation	1	,557**	,401*	,536**	,768**
	Sig. (2-tailed)		,001	,017	,001	,000
	N	35	35	35	35	35
Y2	Pearson Correlation	,557**	1	,438**	,385*	,804**
	Sig. (2-tailed)	,001		,008	,023	,000
	N	35	35	35	35	35
Y3	Pearson Correlation	,401*	,438**	1	,522**	,771**
	Sig. (2-tailed)	,017	,008		,001	,000
	N	35	35	35	35	35
Y4	Pearson Correlation	,536**	,385*	,522**	1	,758**
	Sig. (2-tailed)	,001	,023	,001		,000
	N	35	35	35	35	35
Y	Pearson Correlation	,768**	,804**	,771**	,758**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35

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

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

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	35 100,0
	Excluded ^a	0 ,0
	Total	35 100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,765	4

Correlations

Correlations

	X1	X2
X1	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	,515** ,002
	N	35 35
X2	Pearson Correlation	,515** 1
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	35 35

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

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	. 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	,847 ^a	,718	,700	1,106

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99,595	2	49,797	40,705	,000 ^b
	Residual	39,148	32	1,223		
	Total	138,743	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,778	1,205		,000
	X1	,139	,044	,345	,004
	X2	,215	,038	,616	,000

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 4**FREKUENSI**

Variabel Orientasi Kerja (X1)
Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	16	45,7	45,7
	3	17	48,6	94,3
	4	2	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	23	65,7	65,7
	3	9	25,7	91,4
	4	3	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	19	54,3	54,3
	3	14	40,0	94,3
	4	2	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	23	65,7	65,7
	3	11	31,4	97,1
	4	1	2,9	100,0

Total	35	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	18	51,4	51,4
	3	12	34,3	85,7
	4	5	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	23	65,7	65,7
	3	8	22,9	88,6
	4	4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	18	51,4	51,4
	3	15	42,9	94,3
	4	2	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	18	51,4	51,4
	3	13	37,1	88,6
	4	4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	16	45,7	45,7

3	17	48,6	48,6	94,3
4	2	5,7	5,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	23	65,7	65,7
	3	9	25,7	91,4
	4	3	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0

Variabel Budaya Organisasi (X2) Frequency Table

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	34,3	34,3
	4	10	28,6	62,9
	5	13	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	11,4	11,4
	4	12	34,3	45,7
	5	19	54,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	31,4	31,4
	4	9	25,7	57,1
	5	15	42,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	22,9	22,9
	4	11	31,4	54,3
	5	16	45,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	28,6	28,6
	4	7	20,0	48,6
	5	18	51,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	28,6	28,6
	4	8	22,9	51,4
	5	17	48,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	34,3	34,3
	4	10	28,6	62,9
	5	13	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,9	2,9
	3	3	8,6	11,4
	4	12	34,3	45,7
	5	19	54,3	100,0

Total	35	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Variabel Etos Kerja (Y)
Frequency Table

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	17	48,6	48,6
	5	18	51,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	20,0	20,0
	4	7	20,0	40,0
	5	21	60,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	11,4	11,4
	4	13	37,1	48,6
	5	18	51,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8,6	8,6
	4	22	62,9	71,4
	5	10	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3082/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/I/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

CAMAT BULANGO UTARA

di,-

TEMPAT

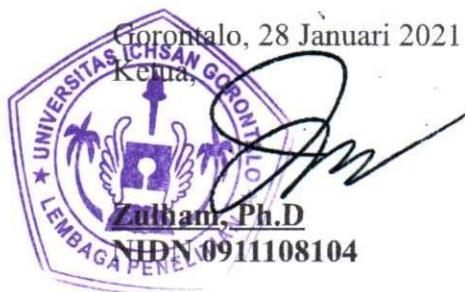
Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

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

Nama Mahasiswa : Rifaldi Ahaya
NIM : E2117001
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : KECAMATAN BULANGO UTARA KAB. BONE BOLANGO
Judul Penelitian : PENGARUH ORIENTASI KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP ETOS KERJA PADA KANTOR
CAMAT BULANGO UTARA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



PEMERINTAH KABUPATEN BONE BOLANGO
KANTOR CAMAT BULANGO UTARA

Jalan Raja Bulango Desa Boidu

Nomor : 800/KBU/ 101 /X/2021

Lamp. : -

Perihal : **Pemberitahuan**

Kepada Yth Ketua Lembaga Penelitian
Universitas Ichsan Gorontalo
Di
Tempat

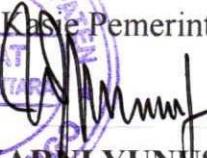
Dengan Hormat,

Seterimanya Surat Permohonan dari Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo Nomor 3082/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/I/2021 tentang Permohonan Izin Penelitian, maka dengan kami beritahukan bahwa :

Nama Mahasiswa : Rifaldi Ahaya
NIM : E2117001
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen

Telah kami terima untuk mengadakan penelitian tentang *Pengaruh Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja* pada Kantor Camat Bulango Utara Kabupaten Bone Bolango

Demikian Pemberitahuan ini Kami sampaikan sebelumnya kami ucapkan banyak terima kasih.

An Plt. Camat Bulango Utara
Kantor Pemerintahan
CAMAT
BULANGO UTARA
BONE BOLANGO

WANI YUNUS, SE
NIP. 19681026 200604 2 006



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN
UNIVERSITAS IHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0838/UNISAN-G/S-BP/X/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

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

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa : RIFALDI AHAYA
NIM : E2117001
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi : PENGARUH ORENTASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ETOS KERJA PADA KANTOR CAMAT BULANGO UTARA

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 25%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 25 Oktober 2021
Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN. 0906Q58301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip



RIFALDI AHAYA.doc

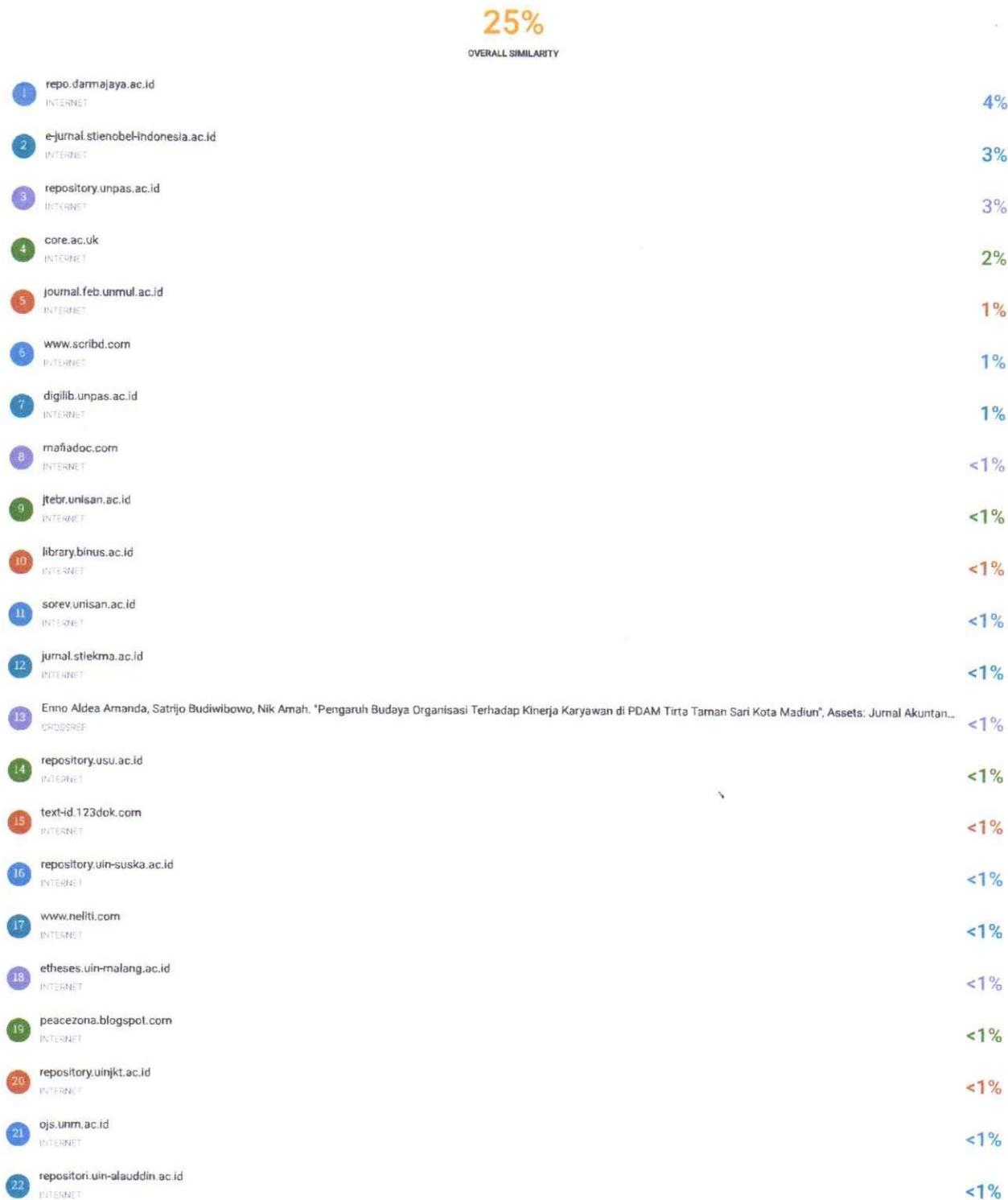
Oct 25, 2021

13942 words / 86877 characters

E21.17.001

Skripsi_RIFALDI AHAYA.doc

Sources Overview



23	repository.ummat.ac.id INTERNET	<1%
24	a-research.upi.edu INTERNET	<1%
25	repository.unmuha.ac.id INTERNET	<1%
26	es.scribd.com INTERNET	<1%
27	docplayer.info INTERNET	<1%
28	jurnal.unpand.ac.id INTERNET	<1%
29	haris-tambara.blogspot.com INTERNET	<1%
30	www.docstoc.com INTERNET	<1%
31	repositori.usu.ac.id INTERNET	<1%
32	jurnal.unigo.ac.id INTERNET	<1%
33	repository.um-palembang.ac.id INTERNET	<1%
34	repository.unwim.ac.id INTERNET	<1%
35	123dok.com INTERNET	<1%
36	docobook.com INTERNET	<1%
37	eprints.umm.ac.id INTERNET	<1%
38	Metik Asmike, Bagus Setiono. "Pengaruh Person Job-Fit Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Outsource Bank BCA KCU Madiun)", Capital... CROSSREF	<1%
39	repository.uinsu.ac.id INTERNET	<1%
40	repository.ut.ac.id INTERNET	<1%

Excluded search repositories:

- Submitted Works

Excluded from document:

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 20 words)

Excluded sources:

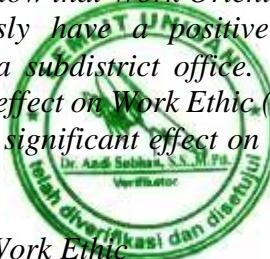
- None

ABSTRACT

RIFALDI AHAYA. E2117001. THE EFFECT OF WORK ORIENTATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE WORK ETHIC AT THE BULANGO UTARA SUBDISTRICT OFFICE

This study aims to find the effect of work orientation and organizational culture on work ethic at the Bulango Utara subdistrict office, either simultaneously or partially. It analyzes phenomena through primary data collection, namely a list of statements/questions tested for validity and reliability. The analytical method used is path analysis by first converting ordinal scale data to an interval scale. The object of this research covers Work Orientation, Organizational Culture, and WorkEthic. The results of the first hypothesis show that work orientation (X1) and organizational culture (X2) simultaneously have a positive and significant effect on work ethic at the Bulango Utara subdistrict office by 71.8%. The percentage value at 28.2% is influenced by other variables not examined in the research model in this study. The results of testing the second hypothesis show that Work Orientation (X1) and Organizational Culture (X2) simultaneously have a positive and significant effect on Work Ethic at the Bulango Utara subdistrict office. Work Orientation (X1) variable has a positive and significant effect on Work Ethic (Y) by 34.5% and Organizational Culture (X2) partially has a significant effect on Work Ethic (Y) by 61.6%.

Keywords: Work Orientation, Organizational Culture, Work Ethic



ABSTRAK

RIFALDI AHAYA. E2117001. PENGARUH ORENTASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ETOS KERJA PADA KANTOR CAMAT BULANGO UTARA

Penelitian/kajian/studi ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Orientasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Pada Kantor Camat Bulango Utara baik secara simultan maupun parsial. Mendeskripsikan/mengetahui/ menganalisis fenomena melalui Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan/pertanyaan yang diuji melalui uji validitas dan reabilitas setiap item pernyataan/pertanyaan yang terdapat pada daftar pernyataan/pertanyaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) dengan terlebih dahulu memgkonfersi data skala ordinal ke skala interval. Objek dalam penelitian ini adalah Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi, Etos Kerja. Hasil hipotesis pertama menunjukan bahwa Orientasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2), secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Terhadap Etos Kerja Pada Kantor Camat Bulango Utara sebesar 71,8%. Sedangkan 28,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukan bahwa Orientasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Terhadap Etos Kerja Pada Kantor Camat Bulango Utara variabel Orientasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (Y) sebesar 34,5%. Budaya Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja (Y) sebesar 61,6%.

Kata Kunci: Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi, Etos Kerja



CURRICULUM VITAE

Identitas Pribadi



Nama	: Rifaldi Ahaya
NIM	: E2117001
Tempat/Tgl Lahir	: Gorontalo, 7 november 1999
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Angkatan	:2017
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Kosentrasi	: MSDM
Agama	: Islam
Alamat	:Jl.Igirisaloma

RIWAYAT PENDIDIKAN

Pendidikan Formal

Bersekolah di Sekolah Dasar Negeri 49 kota selatan, pada tahun 2005

Kemudian Sekolah Menengah Pertama 1 Bulango utara Pada Tahun 2011

Selanjutnya menyelesaikan belajar di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Tapa

Melanjutkan Pendidikan tinggi di Universitas Ichsan Gorontalo,

Mengambil Jurusan Manajemen

