

Dr. Jufrizen, S.E., M.Si.

KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN DENGAN ETIKA KERJA SEBAGAI **VARIABEL MODERATING**



PRAKATA

Judul: **Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating**

Penulis

Dr. Jufrizen, SE, M.Si

Editor :

Dr. Maya Sari, S.E, Ak, M.Si, CA

Tata Letak

Rizki Yunida Br Panggabean

Cetakan Pertama ; Mei 2021

vii ; 69 hlm; 15 x 23 cm

ISBN: 978-623-6888-76-6

E-ISBN : 978-623-6888-77-3 (PDF)

Penerbit



Redaksi

Jalan Kapten Muktar Basri No 3 Medan, 20238

Telepon, 061-6626296, Fax. 061-6638296

Email; umsupress@umsu.ac.id

Website; <http://umsupress.umsu.ac.id/>

Anggota IKAPI Sumut, No : 38/ Anggota Luar Biasa/SUT/2020

Anggota APPTI (Afiliasi Penerbit Perguruan Tinggi Indonesia)

Anggota APPTIMA (Afiliasi Penerbit Perguruan Tinggi Muhammadiyah Aisyiyah)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian dari sebagian isi buku ini dalam bentuk apapun, baik secara elektronik maupun mekanis, termasuk memfotocopy, merekam dan dengan sistem penyimpanan lainnya tanpa izin tertulis dari penulis.

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan buku ini yang berjudul “**Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating**”.

Komitmen organisasi dan etika kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Upaya membentuk sumber daya manusia yang handal dan berkompentensi dalam menghadapi perubahan global ini, tentunya membutuhkan waktu dan proses yang tidak singkat.

Proses pembentukan pegawai dalam menghadapi era globalisasi sangat membutuhkan etika kerja yang baik, komitmen organisasi yang tinggi dan kinerja yang optimal dalam pelaksanaan tugas kerja.

Semoga buku monograf ini bermanfaat untuk rekan-rekan dosen atau mahasiswa yang sedang melakukan penelitian tentang kinerja keuangan dan peran *intellectual capital*. Kami berterima kasih kepada pihak Rektorat UMSU yang telah membiayai penerbitan buku ini sehingga dapat menjadi bahan untuk buku monograf, UMSU sebagai institusi dimana kami berkarya dan mengabdikan, rekan-rekan dosen dan karyawan UMSU yang banyak membantu pada proses penelitian dan penerbitan buku ini, dan tentunya keluarga kami tercinta.

Medan, Mei 2021

Penulis

Dr. Jufrizen, SE., M.Si

PENGANTAR EDITOR

Membaca buku **Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating** seperti melihat cahaya terang. Penulisan dilakukan secara ringkas dan tidak panjang lebar: berkecukupan dalam menjabarkan. Analisis yang tajam dapat kita lihat dalam buku ini. Penelitian ini menjangkau hari depan. Artinya mereka-mereka yang konsen dengan isu Kinerja dan Etika Kerja harus membaca buku ini. Penulis juga mengkerucutkan penelitian ini. Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara menjadi tempat observasi untuk memulai penelitian.

Bagaimana pegawai-pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara memandang sebuah komitmen organisasi? dan apakah bisa etika kerja memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara? dua pertanyaan sekaligus dua masalah besar inilah yang akan dibahas dengan matang dalam buku ini. Penulis agaknya telah memilih sesuatu yang tepat, penelitian ini ringkas dan menemu titik terang.

Penjelasan-penjelasan utama: termasuk definisi, data dan metode juga akan dijabarkan oleh penulis. Hubungan-hubungan antara kinerja pegawai, penilaian kerja, etika kerja, komitmen organisasi adalah hal-hal besar yang menjadi poin-poin penting.

Pembaca akan merasa tuntas dan memahami dengan cepat hal yang sedang diteliti. Data-data yang digunakan telah teruji, itu artinya penelitian ini sangat objektif dan nihil prasangka.

Sebagai penutup, timbul pertanyaan: mengapa kita harus mengetahui tentang komitmen organisasi dan kinerja karyawan dengan etika kerja? Jawaban yang paling relevan adalah agar kita tahu berbagai teori yang berkelindan dan yang lebih penting lagi adalah penelitian ini merupakan sumbangan pikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. Juga penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Selamat membaca!

Editor

DAFTAR ISI

PRAKATA.....	ii
PENGANTAR EDITOR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v

BAB 1

PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Batasan Masalah	6
1.3 Rumusan Masalah.....	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	7

BAB 2

LANDASAN TEORI.....	9
2.1 Uraian Teori.....	9
2.1.1 Kinerja Pegawai	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	9
2.1.1.2 Manfaat Kinerja Pegawai	10
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
2.1.1.4 Manfaat Penilaian Kerja	13
2.1.1.5 Indikator Kinerja.....	13
2.1.2 Etika Kerja	14
2.1.2.1 Pengertian Etika Kerja	14
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etika Kerja....	15
2.1.2.3 Jenis-jenis Etika Kerja	17
2.1.2.4 Indikator Etika Kerja	17
2.1.3 Komitmen Organisasi.....	18
2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi	18
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	20

2.1.3.3 Jenis-Jenis Komitmen Organisasi.....	21
2.1.3.4 Indikator Komitmen Organisasi	22
2.2 Kerangka Konseptual	22
2.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	22
2.2.2 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kinerja.....	23
2.3 Hipotesis	24

BAB 3

METODE PENELITIAN	25
3.1 Pendekatan Penelitian.....	25
3.2 Definisi Operasional Variabel	25
3.3 Tempat Penelitian	27
3.4 Populasi dan Sampel	27
3.4.1 Populasi	27
3.4.2 Sampel	27
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.6 Teknik Analisis Data.....	31
3.6.1 Evaluasi Kriteria Goodness Of Fit	32
3.6.2 Tahapan-Tahapan Analisis Data <i>Partial Least Square (PLS)</i>	32

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Hasil Penelitian.....	35
4.1.1 Deskripsi Data	35
4.1.2 Analisis Data.....	40
4.1.2.1 Uji Kualitas Data	41
4.1.2.2 Analisis Model <i>Structural</i>	44
4.1.2.3 Mediation Effect	47
4.2 Pembahasan	50
4.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	50
4.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimoderasi oleh Etika Kerja	51

BAB 5	
KESIMPULAN.....	53
5.1 Kesimpulan	53
5.2 Saran.....	53
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	54
TENTANG PENULIS.....	63
TENTANG EDITOR.....	64
GLOSARIUM.....	65
INDEKS	67

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana caranya mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor karyawan yang dengan sangat diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai suatu tujuan organisasi pemerintah. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi.

Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam organisasi pemerintahan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Penilaian kinerja digunakan untuk melihat performance dari pegawai itu sendiri (Respatiningsih & Sudirjo, 2015, hal. 58)

Suatu perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja setiap karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan sebaik-baiknya. Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja diperusahaan,

departemen atau organisasi dilaksanakan sesuai potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi suatu organisasi, masyarakat luas atau bagi dirinya sendiri (Amir, 2015). Perusahaan sebagai suatu organisasi memiliki tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada didalam organisasi tersebut.

Karena dengan meningkatkan kinerja karyawan otomatis kinerja perusahaan juga akan meningkat. Oleh karena itu, perusahaan diminta agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya agar terjadi sebuah peningkatan kinerja karyawan dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan. Untuk mewujudkan output yang demikian, dibutuhkan adanya input yang baik (Ali, Matin, & Fuad, 2019, hal. 149). Namun, kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh komitmen organisasi termasuk etika kerja.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara merupakan unsur pelaksana Pemerintah yang bergerak dibidang jasa penyusun program dan anggaran, pengelola keuangan, pengelola perlengkapan, urusan tata usaha, rumah tangga dan barang milik Negara, pengelola urusan ASN dan lain sebagainya yang tertera dalam Peraturan Gubernur Sumatra Utara Nomor 63 Tahun 2017 Tentang Tugas, Fungsi, Uraian Tugas Dan Tata Kerja Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatra Utara.

Berdasarkan observasi awal yang telah saya lakukan, dapat dilihat fenomena yang terjadi pada perusahaan adalah masih kurangnya kebiasaan baik dari pegawai dalam hal datang dan pulang kerja tepat waktu sehingga hal tersebut menjadi tradisi di kalangan pegawai sehingga banyak pegawai yang datang dan pulang tidak tepat pada waktunya. Karena banyaknya pegawai yang datang dan pulang tidak tepat pada waktunya menyebabkan kurang maksimalnya kinerja pegawai. Hal ini menimbulkan

ketidak efisienan seseorang dalam bekerja dan apabila lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja. Menurunnya kinerja akan berdampak kurang baik bagi suatu perkembangan organisasi sehingga organisasi harus dapat meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi, serta pegawai harus dapat bekerjasama dengan sebaik mungkin dalam berupaya mencapai sesuatu yang diinginkan sebuah organisasi.

Selain itu, pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara dalam melakukan pekerjaannya juga sering berkumpul membicarakan diluar dari pekerjaan dan itu juga sudah menjadi tradisi bagi mereka sehingga dapat membuat pekerjaan terhambat dan mengurangi waktu kerja mereka. Maka, apabila ada pegawai yang memiliki pekerjaan yang sangat banyak akan membutuhkan waktu yang sangat lama dalam menyelesaikan tugasnya karena sebagian waktu telah terbuang akibat mereka gunakan untuk membicarakan hal-hal yang tidak penting atau tidak terkait dengan pekerjaan mereka dan disitulah bisa menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

Mempunyai pegawai yang berdedikasi tinggi adalah keinginan setiap organisasi atau perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu adalah etika kerja dan komitmen organisasi. Etika kerja adalah aturan normatif yang mengandung sitem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan (Gerungan, Mandey, & Walangitan, 2017, hal. 1610).

Etika sangat menekankan pendekatan yang kritis dalam melihat dan mengamati nilai dan norma moral tersebut serta permasalahan-permasalahan yang timbul dalam kaitan dengan nilai dan norma moral itu. Pada prinsipnya, etika kerja dapat diperlukan bagi suatu perusahaan atau suatu organisasi agar dapat berjalan secara teratur. Etika kerja menekankan kreativitas kerja

sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan dalam hidup (Aira, 2016, hal. 98)

Berdasarkan riset awal di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara penulis menemukan masalah yang terjadi dalam etika kerja yaitu kurangnya bekerja sama dalam melaksanakan tugas perusahaan. Banyak karyawan yang kurang peduli terhadap sesama rekan kerja dalam melaksanakan tugas perusahaan. Jadi, bisa dikatakan etika kerja tidak sesuai yang diharapkan.

Hal tersebut yang menyebabkan kinerja para pegawai menurun, dengan adanya masalah dalam etika kerja hal tersebut memberikan efek ketidaknyamanan bagi pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas, hal tersebut berdampak pada target yang diberikan oleh perusahaan tidak tercapai dengan baik. Oleh sebab itu, diharapkan pegawai memiliki kinerja yang baik agar tercipta etika kerja yang baik, sehingga tercapainya suatu tujuan organisasi.

Selain etika kerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi sangat penting pengaruhnya terhadap pekerjaan agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien. Dapat dikatakan bahwa komitmen adalah kerelaan untuk bekerja keras dan memberikan energi serta waktu untuk sebuah pekerjaan atau aktivitas.

Komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat dari karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut, untuk bekerja keras, keyakinan karyawan dan penerimaan akan nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2010). Selanjutnya komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, dengan kata lain, ini merupakan sikap merefleksikan kinerja mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilannya serta kemajuan yang berkelanjutan untuk berada tetap dalam organisasi

(Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018, hal. 18). Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar-masuk (turnover) pegawai (Sumiati, Ardiana, & Pratiwi, 2018, hal. 25).

Komitmen dapat tercapai apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajiban dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu. Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan masa depan suatu organisasi dan akan berusaha sebaik mungkin menjadikan organisasi tersebut kearah yang lebih baik, sebaliknya individu dengan komitmen rendah akan mementingkan dirinya atau kelompoknya saja dan tidak memiliki rasa keinginan untuk menjadikan organisasi kearah yang lebih baik.

Berdasarkan riset awal di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara Penulis menemukan masalah yang terjadi pada komitmen organisasi di mana kurangnya rasa ikut memiliki pegawai terhadap organisasi. Keterlibatan tersebut menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi. Akan tetapi menurut informasi, pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil tidak dilibatkan dalam beberapa pengambilan keputusan sehingga menyebabkan rasa ikut memiliki pegawai terhadap organisasi menjadi rendah.

Untuk itu, perusahaan harus dapat menciptakan komitmen organisasi yang baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja seorang pegawai sangat ditentukan oleh keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Ketika Pegawai dilakukan baik oleh organisasi, maka sebagai timbal baliknya, pegawai akan menunjukkan perilaku yang dapat menguntungkan organisasi (Putra, 2013, hal. 64)

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan

perusahaan yang sebenarnya. maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara, maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada perusahaan. Namun dalam hal peneliti membatasi masalah pada komitmen organisasi, etika kerja dan kinerja pegawai.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, adalah :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah etika kerja memoderaasi hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara?

1.4 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara
2. Untuk mengetahui dan menganalisis peran moderating komitmen organisasi pada hubungan antara komitmen

organisasi dengan kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui teori-teori tentang komitmen organisasi, etika kerja dan kinerja pegawai.
 - b. Dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal komitmen organisasi, etika kerja dan kinerja pegawai.
- 2) Manfaat Praktis
 - a. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.
 - b. Hasil penelitian dapat dijadikan sumber sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan dimasa selanjutnya.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis et al., 2018, hal. 11).

Kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu. Menurut (Suharyanto, Ngraha, & Permana, 2014). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun pandangan lain mengenai pengertian kinerja menurut (Fattah, 2017) kinerja adalah hasil atau keluaran dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi.

Menurut (Fahmi, 2016) Suatu ilmu yang memadukan seni didalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal.

Selanjutnya, menurut (Indrasari, 2017) kinerja adalah sebagai tingkat pelaksana tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau devisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan dimasa sekarang dan yang akan datang (Arianty, 2014, hal. 147).

Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif digunakan untuk mengukur prestasi kerja (Siagian & Khair, 2018, hal. 61)

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

2.1.1.2 Manfaat Kinerja Pegawai

Banyak sekali manfaat yang akan diperoleh perusahaan jika memiliki karyawan yang kinerjanya baik. Menurut (Rivai, 2013) manfaat-manfaat kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- c. Sebagai perbaikan
- d. kinerja pegawai.
- e. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.

- f. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusia berfungsi.

Sementara itu, menurut (Budianto & Katini, 2015) mengatakan bahwa manfaat kinerja adalah untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja pegawai adalah tingkat dimana para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (A. P. Mangkunegara, 2013) yaitu:

- a. Faktor Kemampuan
Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan (*knowledge skill*), oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor Motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap seseorang seorang karyawan yang menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi dimana yang menggerakkan diri karyawan yang telah terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2010) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu kinerja adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi :

- a. Faktor Individu
Secara psikologis individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik merupakan modal utama individu manusia untuk mampu

mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktifitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relative memadai.

Menurut (Kasmir, 2016) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian,
- 2) Pengetahuan,
- 3) Rancangan kerja,
- 4) Kepribadian,
- 5) Motivasi kerja,
- 6) Kepemimpinan,
- 7) Gaya kepemimpinan,
- 8) Budaya organisasi,
- 9) Kepuasan kerja,
- 10) Lingkungan kerja,
- 11) Loyalitas,
- 12) Komitmen.

Sedangkan menurut (Afandi, 2016) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja, 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya, 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu, daya energy yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

2.1.1.4 Manfaat Penilaian Kerja

Menurut (Sudaryo et al., 2018) manfaat penilaian kinerja bagi pegawai yaitu :

1. Standar kinerja/hasil yang diharapkan dari masing-masing pegawai menjadi lebih jelas.
2. Mendapatkan umpan balik yang akurat dan konstruktif tentang kinerja yang lalu.
3. Mendapatkan kesempatan untuk menyampaikan perasaan dan pendapat serta pemanfaatan keahlian pegawai dalam pekerjaan.
4. Mendapatkan pandangan yang lebih jelas tentang hubungan pekerjaan dengan mempelajari sasaran atau tujuan pimpinan dan prioritas yang ditetapkan untuk unit-unit karya.

Sedangkan menurut (Handoko, 2013) penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat yaitu : 1) perbaikan kinerja, 2) penyesuaian-penyesuaian kompensasi, 3) keputusan-keputusan penempatan, 4) kebutuhan latihan dan pengembangan, 5) perencanaan dan pengembangan karier, 6) penyimpangan-penyimpangan proses staffing, 7) ketidakakuratan informal, 8) kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.

2.1.1.5 Indikator Kinerja

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan bersama dalam suatu organisasi. Adapun indikator yang dapat meningkatkan kinerja pegawai menurut (Wirawan, 2010) adalah:

- 1) Keterampilan kerja,
- 2) Kualitas pekerjaan,
- 3) Tanggung jawab,
- 4) Prakarsa,
- 5) Disiplin,
- 6) Kerjasama,
- 7) Kuantitas pekerjaan.

Sedangkan menurut (Suharyanto et al., 2014) yang menjadi indikator kerja adalah: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektifitas, 5) Kemandirian, 6) Komitmen kerja. Adapun menurut (Mangkunegara, 2013) yang menjadi sebuah indikator-indikator kinerja adalah: 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Dapat tidaknya diandalkan, 4) Sikap kooperatif.

2.1.2 Etika Kerja

2.1.2.1 Pengertian Etika Kerja

Etika berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etika dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya.

Dari kata etika ini, dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etika tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk menyempurnakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin (Aryana & Tj, 2017, hal. 92).

Selanjutnya etika kerja adalah sebuah nilai-nilai yang di pegang, baik individu sebagai pekerja maupun manajemen sebagai pengatur/regulasi dalam bekerja (Indrawan, 2017, hal. 1852). Tujuan etika kerja dalam pandangan filsafat ialah mendapatkan ide yang sama bagi seluruh manusia di setiap waktu dan tempat tentang ukuran tingkah laku yang baik dan buruk sejauh yang dapat diketahui oleh akal pikiran manusia (Gerungan et al., 2017, hal. 1610).

Lebih jauh lagi, pengertian etika kerja mempunyai implikasi bahwa perbedaan dalam sikap dan perilaku kerja ditentukan oleh budaya dan tradisi (Suriani, Adolfini, & Lumintang, 2018, hal. 2190). Etika kerja menekankan kreativitas

kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan dalam hidup. Menghadapi tekanan-tekanan pada pelaksanaan tugasnya, seorang pimpinan harus berpedoman pada etika kerja.

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etika Kerja

Salah satu faktor yang dinilai dalam kinerja pegawai adalah suatu perusahaan dapat menciptakan etika kerja yang baik. Adapun yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi etika kerja menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut:

Menurut (Priansa, 2018) etika kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

1. Faktor- Faktor Internal

Faktor- faktor internal yang mempengaruhi etika kerja pegawai, adalah:

- a. Agama - Agama membentuk nilai-nilai keyakinan dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya;
- b. Pendidikan - Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etika kerja dengan tepat sehingga individu akan memiliki etika yang tinggi. Karena pendidikan, merupakan proses yang berkelanjutan;
- c. Motivasi - Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etika kerja merupakan pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya;
- d. Usia - Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia dibawah 30 tahun memiliki etika kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia di atas 30 tahun;
- e. Jenis Kelamin - Jenis kelamin sering kali diindentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil

penelitiannya bahwa perempuan lebih cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas lebih tinggi terhadap pekerjaan, dibandingkan dengan laki-laki.

2. Faktor-faktor Eksternal

Faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi etika kerja pegawai adalah:

- a. Budaya - Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etika budaya. Kemudian etika budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etika kerja;
- b. Sosial Politik - Tinggi atau rendahnya etika kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh;
- c. Kondisi Lingkungan (Geografis) - Etika kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut;
- d. Struktur Ekonomi - Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian;
- e. Tingkat Kesejahteraan - Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etika kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan;
- f. Perkembangan Bangsa Lain - Dewasa ini, dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas, telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etika kerja negara lain.

Sementara itu menurut (Noh et al., 2014) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan etika kerja

Islam ialah persekitaran kerja, ganjaran dan kebajikan warga kerja, pemantauan terhadap aspek disiplin, ketelusan, amalan beragama dan komunikasi.

2.1.2.3 Jenis-jenis Etika Kerja

Etika terbagi menjadi dua yaitu: 1) Etika berkenaan dengan disiplin ilmu yang mempelajari nilai-nilai yang dianut oleh manusia beserta pembedanya, dalam hal ini etika merupakan salah satu cabang filsafat. 2) Etika merupakan pokok permasalahan di dalam disiplin ilmu itu sendiri, yaitu nilai-nilai hidup dan hukum-hukum yang mengatur tingkah laku manusia. Moral dalam pengertian yang umum menaruh penekanan kepada karakter dan sifat-sifat individu yang khusus, di luar ketaatan kepada peraturan. Oleh karena itu, moral merujuk kepada tingkah laku yang bersifat spontan seperti rasa kasih, kebesaran jiwa, dan sebagainya (Aira, 2016b, hal. 101).

Sementara itu, menurut (Aryana & Winoto, 2017) mengatakan bahwa jenis-jenis etika kerja yaitu, etika kerapian, etika kebersihan, etika penampilan, etika hubungan dengan karyawan, dan etika pengendalian diri.

2.1.2.4 Indikator Etika Kerja

Menurut Sinamo dalam (Aryana & Winoto, 2017) mengatakan bahwa indikator sebagai pengukuran etika kerja adalah sebagai berikut:

1. Bekerja tulus penuh syukur
2. Bekerja penuh dengan integritas
3. Bekerja tuntas dengan penuh tanggung jawab
4. Bekerja penuh semangat
5. Bekerja serius dengan penuh pengabdian
6. Bekerja kreatif penuh suka cita
7. Bekerja unggul penuh ketekunan
8. Bekerja sempurna penuh kerendahan hati

Sementara itu menurut Tasmara dalam (Sjahrudin & Gani, 2017) mengatakan bahwa indikator etika kerja adalah sebagai berikut:

1. Kerja Keras

Kerja keras merupakan berusaha atau berjuang dengan keras atau bersungguh-sungguh dalam mengerjakan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan, atau dengan kata lain bekerja atau bersungguh - sungguh untuk mencapai tujuan atau prestasi

2. Gaya Bicara

Gaya berbicara merupakan cara berbicara yang dapat menimbulkan daya tarik para pendengarnya.

3. Nilai Kerja

Nilai Kerja adalah *labour theory of value* yaitu teori yang menyatakan bahwa nilai suatu barang ditentukan oleh jumlah tenaga yang diperlukan untuk menghasilkannya dengan pengertian bahwa alat produksi lain dihitung sebagai tenaga kerja yang menghasilkan

4. Kreatifitas Kerja

Kreativitas kerja merupakan potensi yang dimiliki setiap manusia untuk melakukan pekerjaan dan bukan yang diterima dari luar diri individu pekerja.

Menurut Ahmad Janan Asifudin yang dikutip oleh (Citra et al., 2018) mengatakan bahwa indikator etika kerja ada tiga macam yaitu niat beribadah, tidak bermalas-malasan percaya jaminan rezeki dari Allah.

2.1.3 Komitmen Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi (Suryani & Budiono, 2016, hal. 32).

Selanjutnya komitmen organisasi merupakan suatu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dari sebuah organisasi. Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Arifah & Romadhon, 2015, hal. 357–358),

Komitmen ini ditunjukkan dengan adanya loyalitas dari para pekerja secara terus menerus kepada organisasi demi keberhasilan dan kesejahteraan organisasinya. Manajer yang memiliki komitmen tinggi, akan memiliki pandangan positif dan lebih berusaha untuk berbuat lebih baik lagi untuk kepentingan perusahaannya (Gunawan & Santioso, 2015, hal. 145).

Seseorang yang memiliki komitmen dengan organisasinya, maka ia lebih cenderung melakukan kepentingan organisasi dibanding kepentingan individunya (Safitri, 2014, hal. 344). Komitmen mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi (Pratama & Dihan, 2017, hal. 116).

Komitmen organisasi sangatlah penting mengingat pengaruhnya terhadap pekerjaan agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan dengan sangat efektif serta efisien. Bisa dikatakan ialah bahwa komitmen merupakan kerelaan bekerja dengan keras dan dengan bersungguh-sungguh serta memberikan energi dan waktu untuk sebuah pekerjaan atau aktivitas.

Dengan komitmen organisasi yang kuat, maka akan mendorong seorang individu berusaha dengan keras demi mencapai suatu tujuan dalam sebuah organisasi. Seseorang yang bergabung dengan suatu organisasi tentunya membawa keinginan-keinginan, kebutuhan serta sebuah pengalaman masa lalu yang membentuk suatu harapan kerja baginya, dan bersama-sama dengan organisasinya berusaha agar mencapai tujuan

bersama. Untuk dapat bekerjasama dan menghasilkan kinerja yang baik, seorang karyawan harus memiliki suatu komitmen yang tinggi pada organisasinya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut (Sopiah, 2010) komitmen pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. (Sopiah, 2010) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
- b. Karakteristik Pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
- c. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- d. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan. Sementara itu menurut Allen & Meyer dalam (Sianipar & Haryanti, 2014) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi adalah:

a. Karakteristik Pribadi Individu

Terbagi kedalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi, termasuk kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja yang baik,

kebutuhan untuk berafiliasi, dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri

b. Karakteristik Organisasi

Hal-hal yang termasuk dalam karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijakan dalam organisasi, dan cara mensosialisasikan kebijakan organisasi tersebut.

c. Pengalaman Selama Berorganisasi

Pengalaman berorganisasi tercakup dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pemimpinnya.

2.1.3.3 Jenis-Jenis Komitmen Organisasi

Menurut (Sopiah, 2010) mengemukakan adanya tiga jenis komitmen organisasi, yaitu:

1. Komitmen berkesinambungan (continuance commitment), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
2. Komitmen terpadu (cohesion commitment), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
3. Komitmen terkontrol (control commitment), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku kearah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkan.

Sementara itu menurut (Hidayat, 2014), jenis-jenis komitmen organisasi terdapat 3 komponen yakni, komitmen

afektif (berkaitan dengan nilai dan tujuan pribadi pegawai dengan nilai dan tujuan organisasi), komitmen kontinuitas (berkaitan dengan pertimbangan rasional dalam diri pegawai mengenai untung ruginya pegawai bertahan dalam organisasi), dan komitmen normatif (berkaitan dengan apa yang dianggap benar dan apa yang seharusnya dilakukan oleh pegawai).

2.1.3.4 Indikator Komitmen Organisasi

Ada beberapa Indikator Komitmen Organisasi menurut (Kaswan, 2015), di antaranya;

1. Adanya kerelaan
2. Menyatukan aktivitas
3. Memahami kebutuhan organisasi
4. Memiliki kebutuhan organisasi

Sementara itu menurut (Hidayat, 2014), mengatakan bahwa indikator komitmen terbagi menjadi tiga yakni, *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

2.2 Kerangka Konseptual

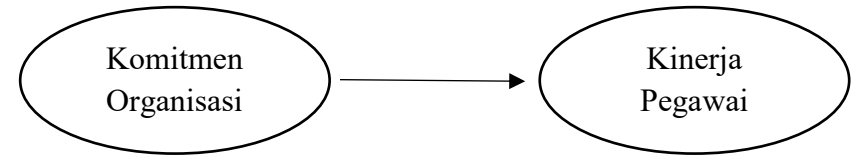
Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan hasil penelitian yang akan dicapai. Untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dan etika kerja sebagai variable moderating perlu digambarkan kerangka konseptual dari penulisan ini

2.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Komitmen organisasi adalah sikap individu yang merefleksikan loyalitas pegawai untuk tetap mempertahankan keanggotaan organisasi, menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi (Kristine, 2017, hal. 389).

Hasil penelitian (Lubis, 2015), (Suarjana et al., 2016), dan (Mardiani & Dewi, 2015); (Jufrizen et al., 2017); (Jufrizen et al.,

2018); (Adhan et al., 2020); dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



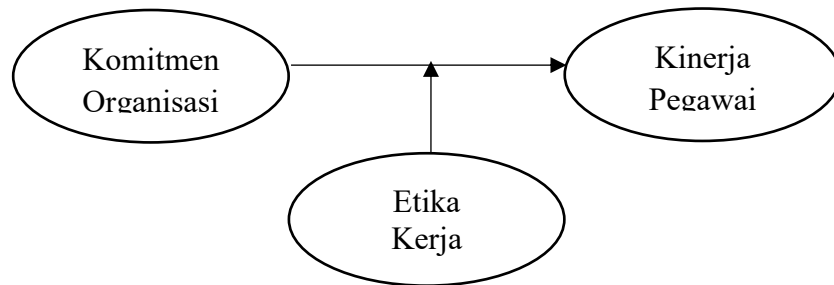
Gambar 2.1 Kerangka Paradigma Penelitian

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kinerja

Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya, apabila kinerja karyawan buruk dapat menyebabkan menurunnya produktifitas pada suatu perusahaan. Kinerja dipengaruhi juga oleh etika kerja.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa etika kerja adalah perilaku positif yang mempelajari mengenai norma-norma suatu kelompok pada suatu paradigma kerja (Rum et al., 2019). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wahyudi, 2012) dalam jurnal menyatakan etika kerja dapat memoderating pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating

2.3 Hipotesis

Menurut (Juliandi et al., 2014) Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.
2. Etika kerja memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Yusuf, 2014) penelitian kuantitatif merupakan memandang tingkah laku manusia dapat diramal dan realitas social, objek dan dapat diukur.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Menurut (Sugiyono, 2017), definisi operasional adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variable yang dapat diukur. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

a. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 3.1
Indikator Kinerja

No	Indikator
1.	Kualitas kerja
2.	Kuantitas kerja
3.	Dapat Tidaknya Diandalkan
4.	Sikap

Sumber: (A. P. Mangkunegara, 2013)

b. Komitmen Organisasi (X₁)

Menurut (Wardhani, MA, & Iqbal, 2015, hal. 4) Komitmen Organisasi merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan maupun dirasakan oleh karyawan, sehingga mereka tetap bertahan menjadi anggota dan mereka untuk mencapai tujuan yang dimiliki perusahaan dimana dia bekerja. Adapun yang menjadi indikator yang penulis ambil untuk mengukur indikator komitmen organisasi adalah:

Tabel 3.2
Indikator Komitmen Organisasi

No	Indikator
1	<i>affective commitment</i>
2	<i>continuance commitment</i>
3	<i>normative commitment</i>

Sumber: (Hidayat, 2014)

c. Etika Kerja (X₂)

Menurut (Wardhani et al., 2015) Etika kerja merupakan salah satu hal yang sangat diperlukan didalam sebuah perusahaan,

sebab hal tersebut merupakan tingkah laku dari karyawan saat sedang bekerja.

Adapun yang menjadi indikator yang penulis ambil untuk mengukur indikator etika kerja adalah:

Tabel 3.3
Indikator Etika Kerja

No	Indikator
1	Niat beribadah
2	Tidak bermalas-malasan
3	Percaya jaminan rezeki dari Allah

Sumber: (Citra et al., 2018)

3.3 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara yang bertempat di Jalan Iskandar Muda No.272, Medan Petisah, Kota Medan

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

(Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini ada seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatra Utara yang berjumlah 65 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar peneliti tidak akan mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil

dari populasi itu. Apabila populasi lebih sedikit maka sampel diambil dari keseluruhan populasi yang ada untuk suatu keakuratan data. Penggunaan sebuah populasi yang menjadi sampel disebut dengan sampel jenuh.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (reabilitas). Menurut (Juliandi et al., 2014) ada tiga (3) alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Wawancara (*interview*), merupakan dialog langsung yang dilakukan oleh peneliti dan responden. Wawancara dapat dilakukan apabila respondennya hanya sedikit. Wawancara tersebut untuk mengetahui permasalahan dari variabel yang akan diteliti. Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang digunakan.
2. Studi dokumentasi, mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada diperusahaan.
3. Daftar pertanyaan/angket (*quesioner*), merupakan pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak dalam memperoleh pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. Lembar yang diberikan pada responden di ukur dengan skala likert

yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai :

Tabel 3.5
Skala Likert

No	Notasi	Keterangan	Bobot
1.	SS	Sangat Setuju	5
2.	S	Setuju	4
3.	KS	Kurang Setuju	3
4.	TS	Tidak Setuju	2
5.	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Juliandi et al., 2014)

Selanjutnya setelah angket disebar untuk mengukur valid serta handalnya suatu instrumen maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variable penelitian (Juliandi et al., 2014). Uji validitas penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. Rumus menguji validitas adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

n	= banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x$	= jumlah pengamatan variabel X
$\sum y$	= jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum x^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum y^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\sum x)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum y)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum x_i y$	= jumlah hasil kali variabel X dan Y

Kriteria penarikan:

Menurut (Juliandi et al., 2014) ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

- 1) Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya $(r) \geq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} < = 0,05$.
- 2) Suatu item instrumen dikatakan tidak valid apabila nilai korelasinya $(r) \leq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} > = 0,05$.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Juliandi et al., 2014) tujuan pengujian reliabilitas untuk menilai apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas atas

pernyataan yang telah valid. Pengujian reliabilitas dapat menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

(Juliandi et al., 2014)

Keterangan :

r	= reliabilitas instrumen
k	= banyaknya butir pertanyaan
$\sum \sigma_b^2$	= jumlah varians butir
σ_t^2	= varians total

Menurut (Juliandi et al., 2014) ketentuan apakah suatu butir instrumen memiliki reliabilitas yang baik atau tidak adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) $> 0,6$.

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) untuk menguji dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan di analisis menggunakan smartPLS 3 untuk menguji hubungan antar variabel. PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian (Ghozali, 2014).

Terdapat enam langkah yang akan ditempuh, yaitu : (1) Spesifikasi model, membuat Inner Model yang menggambarkan hubungan penelitian ini pendugaan pendugaan parameter dilakukan dengan melihat nilai Weight Estimate dan nilai Path Estimate (Hartono et al., 2011), (2) Membuat diagram jalur.

Ada dua hal yang perlu dilakukan antara lain menyusun model struktural yaitu menghubungkan antar variabel laten baik endogen maupun eksogen dan variabel eksogen dengan indikator, (3) Konversi diagram jalur ke dalam persamaan setelah model dikembangkan dalam sebuah diagram jalur, selanjutnya diagram

jalur di konversikan ke dalam model persamaan yang spesifik, sehingga dapat diketahui berapakah nilai dari besar pengaruh di antara variabel laten dan indikatornya, (4) Pendugaan parameter setelah model di spesifikasikan secara lengkap ke dalam persamaan, langkah berikutnya adalah melakukan pendugaan terhadap parameter dari variabel endogen (Y) dan variabel eksogen (X). Pendugaan parameter bertujuan mengestimasi model teoritis yang dibangun dengan mengukur kebaikan model pada jenjang variabel laten dan parameter yang di estimasi atau indikatornya.

3.6.1 Evaluasi Kriteria Goodness Of Fit

- a. Evaluasi model pengukuran refleksi (Outer Model) bertujuan untuk mengukur skor yang di nilai berdasarkan korelasi yang dihitung dengan convergent validity, discriminant validity dan composite reability model konstruk dimana harus di ukur lagi menggunakan Qsquare predictive relevance untuk menilai seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya (Solimun et al., 2017).
- b. Evaluasi model pengukuran struktural (Inner Model) ditentukan berdasarkan nilai R-square atau koefisien determinasi dari variabel laten. R-square yang di peroleh merupakan nilai sebuah pekerjaannya untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas.
- c. Pengujian hipotesis, dilakukan dengan metode resampling bootstrap. Penerapan metode resampling memungkinkan berlakunya data bebas distribusi, tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar.

3.6.2 Tahapan-Tahapan Analisis Data *Partial Least Square* (PLS)

- a. Tahapan analisis data untuk model yang menggunakan variabel intervening adalah sebagai berikut : 1) Analisis

model pengukuran (outer models) : a) Validitas dan reliabilitas konstruk (construct reliability and validity), b) Validitas diskriminan ; 2) Analisis model pengukuran (inner models) : a) R-square, b) F-square, c) Pengujian hipotesisi, yakni pengaruh langsung (direct effect), d) Pengaruh tidak langsung (indirect effect), d) Pengaruh total (total effect).

- b. Tahapan analisis data untuk model yang menggunakan variabel moderator adalah sebagai berikut : 1) Analisis model pengukuran (outer models) : a) Validitas dan reliabilitas konstruk (construct reliability and validity), b) Validitas diskriminasi (discriminant validity) ; 2) Analisis model pengukuran (inner models) : a) R-square, b) F-square, c) Pengujian hipotesis, d) Pengaruh variabel interaksi (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah upaya menampilkan data agar data tersebut dapat dipaparkan secara baik dan diinterpretasikan secara mudah. Deskripsi data meliputi penyusunan data dalam bentuk tampilan yang mudah terbaca secara lengkap.

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui etika kerja.

Tabel 4.1
Deskripsi Sampel

Kriteria		Jumlah	Persentase
Pendidikan	SMA/SMK	25	38,5
	S1	35	53,8
	S2	5	7,7
Jenis Kelamin	Laki-laki	35	53,8
	Perempuan	30	46,2
Usia	Dibawah 20 tahun	7	10,8
	21-30 tahun	16	24,6
	31-40 tahun	19	29,2
	41-50 tahun	15	23,1
	Diatas 50 tahun	8	12,3

Sumber : Hasil Olah Data (2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kebanyakan pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara berpendidikan S1 sebanyak 35 orang dengan presentase sebesar 53,8%. Sementara itu kebanyakan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang dengan presentase sebesar 53,8%. Serta kebanyakan pegawai berusia 31-40 tahun dengan jumlah sebanyak 19 orang dengan presentase sebesar 29,2%.

Tabel 4.2
Persentase Jawaban Responden Komitmen Organisasi

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		RG		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	55,4	19	29,2	8	12,3	2	3,1	-	-	65	100
2	26	40,0	27	41,5	9	13,8	3	4,6	-	-	65	100
3	26	40,0	30	46,2	6	9,2	2	3,1	1	1,5	65	100
4	25	38,5	29	44,6	9	13,8	2	3,1	-	-	65	100
5	28	43,1	27	41,5	9	13,8	1	1,5	-	-	65	100
6	34	52,3	24	36,9	5	7,7	2	3,1	-	-	65	100
7	33	50,8	25	38,5	6	9,2	1	1,5	-	-	65	100
8	50	76,9	13	20,0	2	3,1	-	-	-	-	65	100
9	35	53,8	21	32,3	8	12,3	1	1,5	-	-	65	100

Sumber : SPSS

Dari tabel 4.2 dapat dilihat persentase jawaban dari variabel komitmen organisasi dimana:

1. Pada pernyataan pertama mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 55,4%.
2. Pada pernyataan kedua mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 40%.
3. Pada pernyataan ketiga mayoritas jawaban dari responden memilih setuju dengan presentase jawaban sebesar 46,2%.
4. Pada pernyataan keempat mayoritas jawaban dari responden memilih setuju dengan presentase jawaban sebesar 44,6%.
5. Pada pernyataan kelima mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 43,1%.

6. Pada pernyataan keenam mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 52,3%.
7. Pada pernyataan ketujuh mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 50,8%.
8. Pada pernyataan kedelapan mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 76,9%.
9. Pada pernyataan kesembilan mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 53,8%.

Tabel 4.3
Persentase Jawaban Responden Etika Kerja

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		RG		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	58,5	26	40,0	1	1,5	-	-	-	-	65	100
2	38	58,5	27	41,5	-	-	-	-	-	-	65	100
3	47	72,3	17	26,2	1	1,5	-	-	-	-	65	100
4	31	47,7	33	50,8	1	1,5	-	-	-	-	65	100
5	43	66,2	17	26,2	5	7,7	-	-	-	-	65	100
6	46	70,8	19	29,2	-	-	-	-	-	-	65	100

Sumber : SPSS

Dari tabel 4.3 dapat dilihat persentase jawaban dari variabel etika kerja dimana:

1. Pada pernyataan pertama mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 58,5%.
2. Pada pernyataan kedua mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 58,5%.

3. Pada pernyataan ketiga mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 72,3%.
4. Pada pernyataan keempat mayoritas jawaban dari responden memilih setuju dengan presentase jawaban sebesar 47,7%.
5. Pada pernyataan kelima mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 66,2%.
6. Pada pernyataan keenam mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 70,8%.

Tabel 4.4
Persentase Jawaban Responden Kinerja Pegawai

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		RG		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	44,6	28	43,1	8	12,3	-	-	-	-	65	100
2	31	47,7	30	46,2	4	6,2	-	-	-	-	65	100
3	29	44,6	33	50,8	3	4,6	-	-	-	-	65	100
4	38	58,5	27	41,5	-	-	-	-	-	-	65	100
5	36	55,4	26	40,0	3	4,6	-	-	-	-	65	100
6	37	56,9	27	41,5	1	1,5	-	-	-	-	65	100
7	31	47,7	32	49,2	2	3,1	-	-	-	-	65	100
8	45	69,2	17	26,2	3	4,6	-	-	-	-	65	100
9	33	50,8	21	32,3	11	16,9	-	-	-	-	65	100
10	42	64,6	21	32,3	2	3,1	-	-	-	-	65	100

Sumber : SPSS

Dari tabel 4.4 dapat dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja pegawai dimana:

1. Pada pernyataan pertama mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 44,6%.

2. Pada pernyataan kedua mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 47,7%.
3. Pada pernyataan ketiga mayoritas jawaban dari responden memilih setuju dengan presentase jawaban sebesar 44,6%.
4. Pada pernyataan keempat mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 58,5%.
5. Pada pernyataan kelima mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 55,4%.
6. Pada pernyataan keenam mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 56,9%.
7. Pada pernyataan ketujuh mayoritas jawaban dari responden memilih setuju dengan presentase jawaban sebesar 49,2%.
8. Pada pernyataan kedelapan mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 69,2%.
9. Pada pernyataan kesembilan mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 50,8%.
10. Pada pernyataan kesepuluh mayoritas jawaban dari responden memilih sangat setuju dengan presentase jawaban sebesar 64,6%.

4.1.2 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini termasuk pada analisis jalur. Teknik analisis data menggunakan aplikasi SMART-PLS. Adapun tahapan dan langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

4.1.2.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:34) dalam mengukur validitas pertanyaan/pernyataan kuesioner memiliki ketentuan: jika r hitung $<$ r tabel, maka skor butir pertanyaan/pernyataan kuesioner valid tetapi sebaliknya jika $r >$ r tabel, maka skor butir pertanyaan/pernyataan kuesioner dikatakan tidak valid”

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	R table	Probabilitas	Keterangan
X1.1	0,588	0,000 < 0,05	Valid
X1.2	0,664	0,000 < 0,05	Valid
X1.3	0,768	0,000 < 0,05	Valid
X1.4	0,778	0,000 < 0,05	Valid
X1.5	0,687	0,000 < 0,05	Valid
X1.6	0,739	0,000 < 0,05	Valid
X1.7	0,747	0,000 < 0,05	Valid
X1.8	0,825	0,000 < 0,05	Valid
X1.9	0,569	0,000 < 0,05	Valid

Sumber Smart-PLS

Dari tabel 4.6 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai kolerasi yang artinya nilai kolerasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 20 (dua puluh) butir pertanyaan pada variabel komitmen organisasi dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) $<$ 0,05.

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel Etika Kerja

Variabel	R table	Probabilitas	Keterangan
Z1.1	0,570	0,000 < 0,05	Valid
Z1.2	0,375	0,002 < 0,05	Valid
Z1.3	0,586	0,000 < 0,05	Valid
Z1.4	0,641	0,000 < 0,05	Valid
Z1.5	0,470	0,000 < 0,05	Valid
Z1.6	0,657	0,000 < 0,05	Valid

Sumber Smart-PLS

Dari tabel 4.6 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai kolerasi yang artinya nilai kolerasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 20 (dua puluh) butir pertanyaan pada variabel etika kerja dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) < 0,05.

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	R table	Probabilitas	Keterangan
Y1.1	0,533	0,000 < 0,05	Valid
Y1.2	0,508	0,000 < 0,05	Valid
Y1.3	0,320	0,000 < 0,05	Valid
Y1.4	0,491	0,000 < 0,05	Valid
Y1.5	0,464	0,000 < 0,05	Valid
Y1.6	0,455	0,000 < 0,05	Valid
Y1.7	0,666	0,000 < 0,05	Valid
Y1.8	0,516	0,000 < 0,05	Valid
Y1.9	0,294	0,012 < 0,05	Valid
Y1.10	0,505	0,000 < 0,05	Valid

Sumber Smart-PLS

Dari tabel 4.7 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai kolerasi yang artinya nilai kolerasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 20 (dua puluh) butir pertanyaan pada variabel kinerja pegawai dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) < 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi,dkk (2015:148) kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut: Jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* > 0,6 maka reliabel maka instrumen dinyatakan reliable (terpercaya). Jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* <

0,6 maka instrumen dinyatakan tidak reliabel (tidak terpercaya).
Dibawah ini merupakan tabel hasil uji reliabilitas:

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas

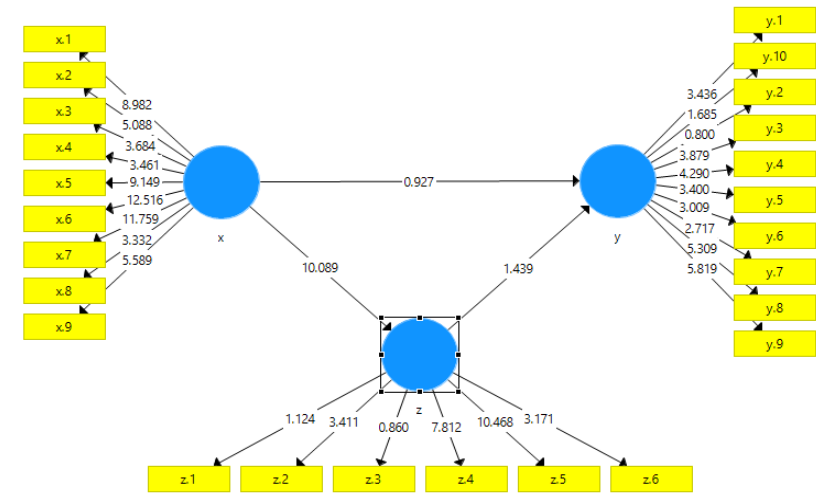
No	Variabel	Cronbach's Alfa	R tabel	Keterangan
1	Komitmen Organisasi	0,905	0,60	Reliabel
2	Etika Kerja	0,827	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,839	0,60	Reliabel

Sumber : Smart-PLS

Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai koefisien *Cronbach Alpha* adalah lebih dari 0,6 atau 60%. Berdasarkan tabel 4.8 diatas maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari masing-masing variabel yang diteliti dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel lebih dari 0,6 atau 60%.

4.1.2.2 Analisis Model Structural

Analisis model struktural ini akan menganalisis hubungan antar variabel yakni variabel bebas dan variabel terikat serta hubungan. Analisis model struktural ini adalah sebuah metode analisis yang tidak didasarkan pada banyaknya asumsi dan data yang diuji tidak harus berdistribusi normal. Dibawah ini merupakan hasil model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah



Gambar 4.1

Hasil Model Struktural PLS

1. R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya. Ini berguna untuk memprediksi apakah model tersebut baik/buruk. Kriteria dalam penilaian *R-Square* adalah :

- Jika nilai *R-square* = 0,75 maka model adalah kuat
- Jika nilai *R-Square* = 0,50 maka model adalah sedang
- Jika nilai *R-Square* = 0,25 maka model adalah lemah

Tabel
R-Squarae

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Z	0.513	0.523
Y	0.410	0.391

Sumber: Smart-PLS

Kesimpulan pada pengujian nilai R-Square adalah sebagai berikut :

R-Square adjusted model jalur 1 = 0.513 artinya kemampuan variabel X yaitu Komitmen Organisasi dalam

menjelaskan variabel Z yaitu Etika Kerja adalah sebesar 51,3% yang dimana model tergolong dalam kategori sedang.

R-Square adjusted model jalur 2 = 0.410 artinya kemampuan variabel X yaitu Komitmen Organisasi dalam menjelaskan variabel Y yaitu Kinerja Pegawai adalah sebesar 41% yang dimana model tergolong lemah.

2. F-Square

F-square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang di pengaruhi. Kriteria perhitungan F-square:

- Jika nilai f-square 0,02 maka efek yang kecil dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi
- Jika nilai f-square = 0,15 maka efek yang sedang/moderat dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi
- Jika nilai f-square = 0,35 maka efek yang besar dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi

Tabel 4.10
F-Square

	X	Z	Y
X	-	1.131	0.049
Z	-	-	0.152
Y	-	-	-

Sumber: Smart-PLS

Berdasarkan tabel *F-square* di atas maka berikut adalah kesimpulan dari nilai table *F-square* :

- Variable X yaitu Komitmen Organisasi memberikan dampak yang besar terhadap variabel Z yaitu Etika Kerja sebesar 1.131.
- Variable X yaitu Komitmen Organisasi memberikan dampak yang kecil terhadap variabel Y yaitu Kinerja Pegawai sebesar 0.049.

- Variable Z yaitu Etika Kerja memberikan dampak yang sedang terhadap variable Y yaitu Kinerja Pegawai sebesar 0.152.

4.1.2.3 Mediation Effect

Analisis efek mediasi mengandung 3 sub analisis : Dirrect effect, Indirrect effects, dan Total effects.

1. Direct Effect

Analisis dirrect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi. Menurut Kriteria pengukuran dirrect effect antara lain :

Koefisien jalur, jika nilai koefision jalur adalah positif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat atau naik maka nilai variabel yang dipengaruhi juga meningkat atau naik. jika nilai koefisien jalur adalah negatif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat/naik maka nilai variabel yang dipengaruhi menurun.

Nilai profitabilitas/Signifikan atau P-value > 0,05 jika nilai P-value > 0,05 maka tidak signifikan.

Tabel 4.11
Path Coefficients

	Original Sampel	T Statistik	P-Values
X Z →	0.729	10.089	0.000
X Y →	0.247	0.927	0.358
Z Y →	0.437	1.439	0.155

Sumber: Smart-PLS

Pada kriteria penujian t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dilakukan dengan menghitung nilai $dk = n - k$. Dimana nilai $n = 65$, sedangkan $k = 2$ sehingga $dk = 65 - 2 = 63$. Sementara itu nilai

t tabel untuk dk = 63 adalah sebesar 1,669. Nilai Berdasarkan pada table path coefficients maka di dapat keimpulan sebagai berikut antara lain :

- a. Variabel X yaitu Komitmen Organisasi terhadap variabel Z yaitu Etika Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 10,089 lebih besar dari t tabel 1.669, serta nilai P-value sebesar $0,000 < 0,05$ maka hubungannya positif dan signifikan.
- b. Variabel X yaitu Komitmen Organisasi terhadap variabel Y yaitu Kinerja Pegawai memperoleh nilai t hitung sebesar 0.927 lebih kecil dari t tabel 1.669, serta nilai P-value sebesar $0,358 > 0,05$ maka hubungannya negatif dan tidak signifikan.
- c. Variabel Z yaitu Etika Kerja terhadap variabel Y yaitu Kinerja Pegawai memperoleh nilai t hitung sebesar 1.439 lebih kecil dari t tabel 1.667, serta nilai P-value sebesar $0,155 > 0,05$ maka hubungannya negatif dan tidak signifikan

2. Indirect Effect

Analisis indirect effect berguna untuk menguji pengaruh hipotesis tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi yang dimediasi oleh suatu variabel intervening. Kriteria penilaian indirect effect adalah:

- a. Jika nilai P-values $< 0,05$ maka signifikan yang artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruh nya tidak langsung.
- b. Jika nilai P-values $> 0,05$ maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator tidak memeditasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruh nya adalah langsung.

Tabel 4.12
Indirect Effect

	Original Sampel	T. Statistik	P Value
X → Z → Y	0.318	1.414	0.162

Sumber: Smart-PLS

Dari tabel indirect effect diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel X yaitu Komitmen Organisasi terhadap variable Y yaitu Kinerja Pegawai melalui variabel Z yaitu Etika Kerja memperoleh P-value sebesar $0,162 > 0,05$ maka hubungannya tidak signifikan yang artinya variabel intervening tidak memeditasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang dipengaruhi. Sehingga dengan kata lain pengaruhnya adalah tidak langsung.

3. Total Effect

Total effect merupakan penjumlahan antara direct effect dan indirect effect. Dibawah ini merupakan tabel total effect yang telah diuji menggunakan Smart PLS.

Tabel 4.13
Total Effect

	Original Sampel	T. Statistik	P-Values
X Z →	0.729	5.953	0.000
X Y →	0.566	10.089	0.000
Z Y →	0.437	1.439	0.155

Sumber: Smart-PLS

Berdasarkan pada tabel Total Effect maka di dapat keimpulan sebagai berikut antara lain :

- a. Total effect variabel X yaitu Komitmen Organisasi terhadap Z yaitu Etika Kerja adalah 0.000.
- b. Total effect variabel X yaitu Komitmen Organisasi terhadap Y yaitu Kinerja Pegawai adalah 0.000.

- c. Total effect variabel Z yaitu Etika Kerja terhadap Y yaitu Kinerja Pegawai adalah 0.155.

4.2 Pembahasan

Pembahasan ini adalah mengenai hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terlebih dahulu yang telah dikemukakan penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut.

4.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai menghasilkan nilai negatif dan tidak signifikan. Nilai tidak signifikan mengindikasikan bahwa Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Temuan tersebut bermakna bahwa jika kinerja pegawai menurun maka nilai komitmen organisasi juga akan menurun. Sehingga dengan kata lain apabila Komitmen Organisasi di perusahaan tersebut tidak dilakukan dengan baik, maka kinerja pegawai akan semakin memburuk.

Penelitian bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lubis, 2015), (Suarjana et al., 2016), (Mardiani & Dewi, 2015), dan (Jufrizen et al., 2017); dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian tersebut dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi yang terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara masih belum sesuai dengan yang diharapkan pegawai, hal ini terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, pihak Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara harus menciptakan komitmen organisasi yang lebih baik lagi agar kedepannya kinerja pegawai akan menjadi lebih baik lagi.

4.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimoderasi oleh Etika Kerja

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Budaya Kerja hubungannya tidak signifikan yang artinya variabel etika kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Dengan demikian etika kerja tidak berperan sebagai mediator antara pengaruh komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudi, 2012) dalam jurnal menyatakan etika kerja dapat memoderating pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang penulis lakukan belum sesuai dengan yang diharapkan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara, dimana etika kerja masih belum dinilai baik untuk memediasi komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Sehingga dengan begitu adanya etika kerja masih belum dapat memperbaiki kinerja pegawai dan kepemimpinan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.

BAB 5

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dimoderating etika kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial, maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.
2. Secara simultan, maka dapat disimpulkan bahwa etika kerja tidak berperan sebagai mediator antara variabel komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka saran yang dapat saya berikan adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya perusahaan agar meningkatkan dan memperbaiki kuantitas dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.
2. Kepemimpinan dan kinerja karyawan juga harus ditingkatkan lagi agar kegiatan operasional Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara dapat berjalan dengan baik.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam setiap penelitian pasti memiliki keterbatasan, sehingga keterbatasan penelitian ini yaitu:

1. Dalam proses pengambilan data dan informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang terdapat perbedaan pemikiran dan pemahaman pemikiran dan pemahaman yang berbeda dari tiap responden.
2. Masih terdapat beberapa responden yang tidak lengkap dalam mengisi kuesioner, dan beberapa responden yang mengisi kuesioner dengan tidak serius.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator: Human Resources Management For Management Research*. Deepublish.
- Aira, A. (2016). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (Skpd) Kabupaten Kampar. *Penelitian Sosial Keagamaan*, 19(1), 94–111.
- Ali, K. M., Matin, & Fuad, N. (2019). Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru SMP IT di Kota Tasikmalaya. *Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(2), 148–159.
- Amir, M. F. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Mitra Wacana Media.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Arifah, D. A., & Romadhon, C. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang). *Business, Accounting and Management*, 2(1), 357–369.
- Aryana, P., & Winoto, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan

- (Studi kasus pada karyawan pendukung non akademik Universitas XYZ). *Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2), 89–110.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100–124. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>
- Citra, D. P., Purwadi, A., & Hakim, I. (2018). Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang. *FALAH: Jurnal Ekonomi Syariah*, 3(2), 24–33. <https://doi.org/10.22219/jes.v3i2.6911>
- Erlina, K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya(Outsourcing) di PT Mitra Karya Jaya Sentosa. *Eksekutif*, 14(2), 384–401.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai* (1st ed.). Elmatara.
- Gerungan, D., Mandey, S., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh Etika Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Area Manado. *Emba*, 5(2), 1607–1617.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan PLS*. Undip.
- Ghozali, I. (2016). *Desain Penelitian*.
- Gunawan, A. C., & Santioso, L. (2015). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Melalui Komitmen Organisasi Dan Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Di Jakarta Dan Tangerang. *Akuntansi*, XIX(01), 144–159.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Bpee.
- Hartono, J., Abdillah, W., & Usman, B. (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Model Berbasis Varian Dalam Penelitian Bisnis*. Upp Stim.
- Hidayat. (2014). Faktor-faktor Komitmen Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada Karyawan PT . Nusa Tama Furniture). *Jurnal NeO-Bis*, 8(1), 1–14.
- Indrasari, D. M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka.
- Indrawan, M. I. (2017). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 1–7.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lectures' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance At Private Islamic Universities In the City Medan. *In Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES)*, 179–186.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Juliandi, A. (2018). Structural equation model based partial least square SEM-PLS Menggunakan SmartPLS. *Jurnal Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam*, 16–17.

- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. UMSU Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Rajawali Pers.
- Kaswan. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Lubis, M. S. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 75–84.
- Luthans, F. (2010). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM (Kedua)*. PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mardiani, A., & Dewi, M. S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel. *Wawasan Manajemen*, 3(3), 269–279.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Noh, M. M. M., Basir, S. A., & Husin, W. N. W. (2014). Strategi dan faktor mempengaruhi pelaksanaan etika kerja Islam (EKI): Kajian kes di JCorp. *Global Journal Al-Thaqafah*, 4(1), 97–111. <https://doi.org/10.7187/GJAT582014.04.01>
- Novianti, L., & Gunawan, H. (2010). Pengaruh etika kerja islam dan etika bisnis terhadap komitmen organisasi Dengan komitmen profesi sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*, vol 3(2), 170–188.
- Pratama, M. A. P., & Dihan, F. N. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Bisnis Teori Dan Implementasi*, 8(2), 1–22.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Putra, D. S. (2013). Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT En Seval Putera Megatrading Divisi Transportasi Cabang Sidoarjo. *Psikologi Industri Dan Organisasi*, 2(1), 61–75.
- Respatiningsih, I., & Sudirjo, F. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). *Ilmiah Untag Semarang*, 4(3), 1–13.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik (Ketigas)*. Rajawali Pers.
- Rum, B., Sendow, G., & Pandowo, M. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatab Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom (Persero) Area Manado. *Emba*, 7(1), 591–600.
- Safitri, D. (2014). Pengaruh Independensi Auditor Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris: Kantor Akuntan Publik Pekanbaru, Batam, Dan Medan). *Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 339–351.

- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98–114.
- Sjahrudin, H., & Gani, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(September), 160–170. <https://doi.org/10.31227/osf.io/z7mab>
- Solimun, Fernandes, A. A. R., & Nurjannah. (2017). *Metode Statistika Multivariat Pemodalan Persamaan Struktural*. Citra.
- Sopiah. (2010). *Perilaku Organisasi*. Andi.
- Suarjana, A. A. G. M., Putra, I. K. M., & Susilawati, N. L. N. A. S. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pln Rayon Gianyar Di Kabupaten Gianyar. *Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(1), 1–11.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. ANDI.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Suharyanto, Nugraha, E., & Permana, H. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Qip PT GSI Cianjur. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 13(2), 1–14.
- Sumiati, Ardiana, I. D. K. R., & Pratiwi, A. I. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Quality Of Work Life (Qwl) Terhadap Organization Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja Kabupaten Bangkalan Madura Jawa Timur. *Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 05(01), 24–36.
- Suriani, L., Adolfina, & Lumintang, G. (2018). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Trasindo Jaya Bahari Maumbi Manado. *Emba*, 6(4), 2188–2198.
- Suryani, D., & Budiono. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Kerta Rajasa Raya. *Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 16(1), 29–43.
- Wahyudi, A. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Etika Kerja Islam Terhadap Performansi Kerja Para Staf Pengajar Pada Perguruan Tinggi Di Surakarta Dengan Basis Institusi Sebagai Variabel Moderator. *Muqtasid*, 3(1), 73–89.
- Wardhani, W. K., Susilo, H., & Iqbal, M. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 1–10.
- Wirawan, W. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. PT. Fajar Interpratama Mandiri.

TENTANG PENULIS



Dr. Jufrizen, S.E, M.Si. Lahir di Batahan, Mandailing Natal, tanggal 5 Agustus 1974. Putra dari Izhar dan Nahwani. Anak pertama dari dua bersaudara. Lulus S1 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara (UMSU) Medan, tahun 1998, lulus S2 di Program Studi Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatra Utara (USU) Medan tahun 2006, lulus S3 di Program Studi Ilmu Manajemen Universitas Sumatera Utara (USU) Medan tahun 2016. Saat ini menjadi Dosen Tetap Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Mengampu matakuliah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Perilaku Organisasi. Aktif menulis artikel ilmiah jurnal nasional terakreditasi dan jurnal internasional bereputasi.

TENTANG EDITOR



Dr. Maya Sari, SE, Ak, M.Si, CA. Lahir di Medan 6 Juli 1977. Putri dari Drs. Soekirman Maus Paloh dan Hj. Cut Tiusma. Anak ke empat dari lima bersaudara. Lulus S1 di Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala (UNSYIAH) Banda Aceh tahun 2000, lulus S2 di Program Studi Aktuaria Institut Teknologi Bandung (ITB) tahun 2004, lulus S3 di Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara (USU) Medan tahun 2016.

Saat ini menjadi Dosen Tetap Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Mengampu pada matakuliah Akuntansi Manajemen dan Analisa Laporan Keuangan. Aktif menulis artikel ilmiah jurnal nasional terakreditasi dan jurnal internasional bereputasi, menjadi editor beberapa naskah jurnal dan naskah judul buku tentang akuntansi dan ekonomi.

GLOSARIUM

Aspiratif	: Bersifat aspirasi
Afektif	: Berkenaan dengan perasaan (seperti takut, cinta); mempengaruhi keadaan perasaan dan emosi; mempunyai gaya atau makna yang menunjukkan perasaan
Desentralisasi	: Sistem pemerintahan yang lebih banyak memberikan kekuasaan kepada pemerintah daerah
Demografis	: Ilmu tentang susunan, jumlah, dan perkembangan penduduk; ilmu yang memberikan uraian atau gambaran statistik mengenai suatu bangsa dilihat dari sudut sosial politik; ilmu kependudukan;
Eksogen	: Berasal dari atau disebabkan oleh faktor-faktor luar suatu organisme
Endogen	: Berasal dari dalam; berasal atau terbentuk di dalam organisme atau salah satu bagiannya.
Etos	: Pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial; sifat, nilai, dan adat-istiadat khas yang memberi watak kepada kebudayaan suatu golongan sosial dalam masyarakat; semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok
Generalisasi	: Perihal membentuk gagasan atau simpulan umum dari suatu kejadian, hal, dan sebagainya; perihal membuat suatu gagasan lebih sederhana daripada yang

- sebenarnya (panjang lebar dan sebagainya);
- PLS** : (*Partial Least Square*) merupakan alat ukur dalam metode statistik
- Representatif** : Dapat (cakap, tepat) mewakili; sesuai dengan fungsinya sebagai wakil:
- Responden** : Pihak-pihak yang dijadikan sebagai sampel dalam sebuah penelitian.

INDEKS

A	E
A. P. Mangkunegara, 11, 26	Eksogen, 31
Adolfina, 14, 60	Endogen, 31
Afandi, 12, 54	Etos, 15, 20
Afektif, 22	
Aira, 4, 17, 54	F
Ali, 2, 54	Fahmi, 5, 9, 55, 57
Allen, 20	Filsafat, 14, 17
Amir, 2, 54	Fuad, 2, 54
Ardiana, 5, 60	
Arianty, 10, 54	G
Arifah, 19, 54	Gani, 18, 59
Aryana, 14, 17, 54	Generalisasi, 27
Aspiratif, 9	Geografis, 16
	Gerungan, 3, 14, 55
B	Ghozali, 31, 41, 55
Budianto, 11, 55	Gunawan, 19, 55, 58
Budiono, 18, 60	
	H
C	Handoko, 13, 56
<i>Cronbach Alpha</i> , 31, 43, 44	Hartono, 31, 56
	Haryanti, 20, 59
D	Hidayat, 21, 22, 26, 56
Demografis, 20	
Desentralisasi, 20	I
Dewi, 22, 50, 57	Indikator, 13, 14, 17, 18, 22,
Dihan, 19, 58	26, 27, 31
Disposisional, 20	Indikator, 13, 17, 22, 26, 27
	Indrasari, 10, 56

Integritas, 11, 17
Iqbal, 26, 60

J

Jufrizen, 1, I, Ii, 5, 22, 50, 54,
56, 57, 61

K

Katini, 11, 55
Khair, 10, 59
Komitmen, Ii, 2, 3, 4, 5, 6, 7,
16, 19, 20, 21, 22, 23, 24,
26, 35, 37, 41, 50, 51, 52, 58
Kondusif, 4, 19
Konseptual, 22
Kontinuitas, 22
Kristine,, 22

L

Lumintang, 14, 60
Luthans, 4, 57

M

Mandey, 3, 55
Mangkunegara, 11, 14, 57
Mardiani, 22, 50, 57
Matin, 2, 54
Meyer, 20
Moral, 17
Muis, 5, 9, 57

N

Ngraha, 9
Noh Et Al, 17
Norma, 3, 9, 21, 23

Normatif, 3, 22

O

Operasional, 11, 16, 25, 52

P

Path Estimate, 31
Permana, 9, 59
PLS, 31, 32, 40, 41, 42, 43, 44,
45, 46, 47, 49, 55, 56
Populasi, 27
Prakarsa, 13
Pratama, 19, 58
Pratiwi, 5, 60
Priansa, 15, 58
Probabilitas, 30
Psikologis, 11
Putra, 5, 58, 59, 61

R

Reabilitas, 28
Respatiningsih, 1, 58
Rivai, 10, 58
Romadhon, 19, 54
R-Square, 32, 33, 45
Rum Et Al, 23

S

Safitri, 19, 58
Santioso, 19, 55
Sentralisasi, 20
Serikat, 20
Siagian, 10, 59
Sianipar, 20, 59

Sipil, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 24, 27,
28, 29, 35, 50, 51, 52
Sjahrudin, 18, 59
Solimun Et Al, 32
Sopiah, 20, 21, 59
Sudaryo Et Al, 13
Sudirjo, 1, 58
Sugiyono, 25, 27, 59
Suharyanto, 9, 14, 59
Suriani, 14, 60
Suryani, 18, 60

T

Tasmara, 18

W

Wahyudi, 23, 51, 60
Walangitan, 3, 55
Wardhani, 26, 60
Weight Estimate, 31
Winoto, 17, 54
Wirawan, 13, 60

Y

Yusuf, 25, 60

KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN DENGAN ETIKA KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING

Komitmen organisasi dan etika kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Upaya membentuk sumber daya manusia yang handal dan berkompentensi dalam menghadapi perubahan global ini, tentunya membutuhkan waktu dan proses yang tidak singkat.

Proses pembentukan pegawai dalam menghadapi era globalisasi sangat membutuhkan etika kerja yang baik, komitmen organisasi yang tinggi dan kinerja yang optimal dalam pelaksanaan tugas kerja.



Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3
Medan, Sumatera Utara
Website: <http://umsupress.umsu.ac.id/>
Email: umsupress@umsu.ac.id

