

PENGARUH KOMITMEN DAN ETOS KERJA TERHADAP RODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN SITUBONDO

Ika Wahyuni^{*)}
Rita Wardatul Ulum^{**)}

Abstract

The purpose of this research is (1) to know the influence of commitment and work ethic partially and simultaneously to work productivity of employee at Badan Peanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Situbondo (2) to know among the most dominant commitment and work ethic variable influencing the work productivity of employees at Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Situbondo. Population of the research as many as 32 employees and the sample used 32 employees using saturated sample technique. The method used in this research is quantitative method. The result of research is multiple linear regression equation $Y = 7,722E-18 + 0,503X1 + 0,470X2 + e$. The partial commitment has a significant positive effect with the value of t_{count} of 3,523, t_{table} of 2.045, and work ethos have a significant positive effect with the value of t_{count} 3.293, t_{table} of 2.045. Simultaneously commitment and work ethic have an effect on work productivity with value F_{count} equal to 10,389, F_{table} equal to 3,33. The most influential variable dominant in this research is commitment with value equal to 3,523

Keyword: Commitment, Work Ethic, and Employee Productivity

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi. Timbulnya kebutuhan akan profesionalisme untuk membantu organisasi dalam melaksanakan tujuannya menunjukkan semakin berperannya sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi dan semakin meningkatnya perhatian terhadap manajemen sumber daya manusia (Sofyandi, 2008:52). Manusia merupakan faktor penentu yang terpenting dalam kemajuan zaman. Hal tersebut harus diakui karena perkembangan dunia sekarang ini adalah hasil dari pemikiran

manusia untuk mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan hidup manusia itu sendiri

Hal tersebut berhubungan dengan kemampuan perusahaan-perusahaan terhadap bisnis. Oleh karena itu, faktor manusia dalam perusahaan harus dikelola dengan baik untuk menunjang produktivitas agar perusahaan dapat unggul dalam persaingan usaha (Salam, 2014:2).

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat tergantung pada kemampuan organisasi tersebut dalam mencapai kinerja yang optimal, kinerja yang baik akan dapat diraih jika produktivitas kerja pegawai mengalami kemajuan atau peningkatan. Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Sutrisno, 2011:100). Sikap yang demikian akan

1) Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

2) Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Dengan demikian penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai agar perusahaan dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya. Setiap orang yang bekerja disuatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan pegawainya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Menurut Robbins (2008:140) menyatakan komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua pegawai dalam organisasi (Sutrisno, 2009:105). Menurut Santoso (2013:6) para ahli mengatakan bahwa etos kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya bagaimana caranya melihat arti kerja dalam kehidupan, bagaimana caranya melaksanakan pekerjaan, bagaimana memahami hakikat bekerja yang dikaitkan dengan iman dan nilai-nilai spiritualitas yang diyakini.

Uraian diatas, menjelaskan bahwa dengan adanya komitmen dan etos kerja pegawai yang tinggi akan memberikan dampak baik terhadap produktivitas kerja pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan bekerja lebih keras demi

mencapai tujuan organisasi, begitu pula dengan pegawai yang memiliki etos kerja yang baik maka semakin baik pula ia akan memanfaatkan waktu yang ada untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal terhadap pekerjaan atau produktivitas kerjanya.

Rumusan Masalah

1. Apakah variabel komitmen dan etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Situbondo ?
2. Apakah variabel komitmen dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Situbondo?
3. Manakah diantara variabel komitmen dan etos kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Situbondo ?

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2008:155), komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Adapun konsekuensi dari komitmen menurut Greenberg (2005:184), yaitu sebagai berikut:

- a) Karyawan yang memiliki komitmen mempunyai kemungkinan lebih kecil untuk mengundurkan diri. Semakin besar komitmen karyawan pada organisasi, maka semakin kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri. Komitmen mendorong orang untuk tetap mencintai pekerjaannya dan akan bangga ketika dia sedang berada di sana.

- b) Karyawan yang memiliki komitmen bersedia untuk berkorban demi organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen menunjukkan kesadaran tinggi untuk membagikan dan berkorban yang diperlukan untuk kelangsungan hidup perusahaan.

Etos Kerja

Menurut Sinamo (2011:12), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurut Sinamo (2011:26) ada delapan etos kerja, yaitu sebagai berikut:

- a) Kerja adalah rahmat, karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur.
- b) Kerja adalah amanah, kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan kepada kita sehingga kita mampu bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
- c) Kerja adalah panggilan, kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja keras dengan penuh integritas.
- d) Kerja adalah aktualisasi, pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.
- e) Kerja adalah ibadah, bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Sang Khalik, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam Pengabdian.
- f) Kerja adalah seni, kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga

lahirlah daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif.

- g) Kerja adalah kehormatan, pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.
- h) Kerja adalah pelayanan, manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja sempurna dan penuh kerendahan hati.

Produktivitas Kerja

Ravianto yang dikutip oleh Sutrisno (2011:100) yang menyatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Sikap ini mendorong agar seseorang tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keperilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal tersebut perlu pemahaman yang tepat terhadap faktor-faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas. Menurut Siagian yang dikutip oleh Sutrisno (2011:105) adapun faktor-faktor tersebut, yaitu :

- a) Perbaikan terus-menerus
Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan terus-menerus. Suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus-menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal. Tambahan pula, ada ungkapan yang menyatakan bahwa satu-satunya

hal yang konstan di dunia adalah perubahan.

- b) Peningkatan mutu hasil pekerjaan Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksanaan tugas pokok, maupun pelaksanaan tugas penunjang dalam organisasi.
- c) Pemberdayaan SDM SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua jabatan manajemen dalam hierarki organisasi.

Kerangka Konseptual

Penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat yaitu produktivitas kerja dan dua variabel bebas yaitu komitmen, dan etos kerja. Dengan demikian variabel komitmen, dan etos kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja dengan demikian jika variabel ini dihubungkan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja maka akan diperoleh dampak yang lebih tinggi. Dimana jika komitmen, dan etos kerja baik maka akan meningkatkan produktivitas yang lebih baik pula.

Hipotesis

- H₁: Diduga variabel komitmen dan etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai.
- H₂: Diduga variabel komitmen dan

etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai.

- H₃: Diduga variabel komitmen berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan rancangan keseluruhan perencanaan dari suatu penelitian yang akan dilaksanakan dan akan dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2015:24). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif menurut Gima Sugiyama (2008:37) adalah riset yang berupaya mengumpulkan data, menganalisis secara kritis atas data-data tersebut dan menyimpulkannya berdasarkan fakta-fakta pada masa penelitian berlangsung atau masa sekarang. Penelitian verifikatif diterangkan oleh Sugiyono (2012:55) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih melalui pengumpulan data dilapangan, sifat verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan. Jawaban-jawaban masalah atas hasil penelitian yang bersifat sementara (hipotesis) mengenai hubungan antara kedua variabel yaitu variabel X dan Y sehingga dapat diambil suatu analisis dengan menggunakan perhitungan data statistik, dengan demikian melalui penelitian verifikatif dapat diketahui bagaimana pengaruh komitmen, etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Situbondo.

Tempat dan Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan yaitu pada bulan juli sampai dengan september 2017. Tempat penelitian dilakukan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Jl. Cendrawasih No.32 Situbondo.

Populasi

Menurut Sugiyono (2015:148), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah di Kabupaten Situbondo yaitu sebanyak 32 pegawai.

Sampel

Menurut Arikunto (2010:134), sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi, apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sampling* Jenuh. *Sampling* Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015:156). Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100 orang, maka semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 32 pegawai.

Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2015:95), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik

kesimpulannya. Dalam penelitian ini variabel-variabel tersebut diantaranya:

- a. Variabel independen (X)
Dalam penelitian ini variabel independen adalah:
 - 1) Komitmen
 - 2) Etos Kerja
- b. Variabel dependen (Y)
Dalam penelitian ini variabel dependen adalah:
 - 1) Produktivitas Kerja

Definisi Operasional Variabel

- a. Komitmen (X_1)
Robbins dan Timothy (2008:101) mengatakan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu keterikatan psikologis yang di dasarkan pada tiga indikator meliputi:
 - 1) $X_{1,1}$ Komitmen Afektif (*Affective commitment*), yaitu komitmen yang timbul berdasarkan pada ikatan emosional yang dimiliki karyawan terhadap organisasi.
 - 2) $X_{1,2}$ Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*), yaitu komitmen yang timbul karena keuntungan yang diterima dari perusahaan.
 - 3) $X_{1,3}$ Komitmen Normatif (*Normative Commitment*), yaitu komitmen yang timbul berdasarkan padanilai yang dimiliki oleh individu terhadap organisasinya.
- b. Etos Kerja (X_2)
Indikator Etos Kerja menurut Tasmara (2010:78) dapat diukur melalui beberapa indikator antara lain sebagai berikut:
 - 1) $X_{2,1}$ Menghargai waktu, individu yang mempunyai etos kerja tinggi memandang waktu sebagai sesuatu yang sangat bermakna dan sebagai wadah produktivitasnya.
 - 2) $X_{2,2}$ 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) $X_{2,3}$ Keinginan untuk mandiri, individu yang mempunyai etos kerja tinggi selalu berusaha mengaktualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri.
 - 4) $X_{2,4}$ Penyesuaian, individu dengan etos kerja tinggi cenderung dapat menyesuaikan diri dengan baik dalam lingkungan kerja, rekan kerja maupun dengan atasan atau bawahan.
- c. Produktivitas Kerja (Y)
- Menurut Sutrisno (2011:104) produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:
- 1) Y_1 Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas.
 - 2) Y_2 Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.
 - 3) Y_3 Semangat kerja, merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.
 - 4) Y_4 Pengembangan diri, senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.
 - 5) Y_5 Mutu, selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu.
 - 6) Y_6 Efisiensi, perbandingan antara hasil yang dicapai

dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Jenis dan Sumber Data

- a. Data Primer.
Data primer adalah data yang berasal langsung dari responden. Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai komitmen dan etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Situbondo. Dalam hal ini data diperoleh secara langsung dengan membagi kuesioner atau daftar pertanyaan kepada pegawai.
- b. Data Sekunder.
Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dalam penelitian yang sifatnya melengkapi atau mendukung data primer. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku yang berhubungan dengan judul skripsi.

Metode Pengumpulan Data

1. Observasi
2. Wawancara
3. Study Pustaka
4. Kuesioner (Angket)

Metode Analisa Data

1. Uji Validitas

Kriteria pengambilan keputusan valid tidaknya suatu kuesioner menurut Sugiyono, (2013:128) adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah tidak valid.
- c. r tabel diperoleh dari $df = n - 2$ dengan tingkat signifikansi 95% atau $\alpha: 5\%$,

Dimana:

df : degree of freedom

n : jumlah sampel

2. Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$, jika nilai $\alpha < 0,60$ maka tidak *reliable*, adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut (Ghozali, 2012:42).

$$\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

- α : Koefisien reliabilitas
- r : Korelasi antar item
- k : Jumlah item

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dasar pengambil keputusan (Ghozali, 2012: 163):

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dalam penelitian ini juga menggunakan metode *Kolmogrov-Smirnov* jika hasil angka signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Jika nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah Nilai

$Tolerance \geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolineritas yang masih dapat ditolerir.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika *p value* $> 0,05$ tidak signifikan berarti tidak terjadi heteroskedastisitas artinya model regresi lolos uji heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu komitmen (X_1), etos kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Metode untuk mengolah dan menganalisa digunakan rumus regresi linier berganda menurut Sanusi, (2011:135) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Produktivitas Kerja
- X_1 : Komitmen
- X_2 : Etos Kerja
- a : Konstanta
- b_1-b_2 : Koefisien regresi
- e : Toleransi ketidakaktifan

Uji t

Uji t digunakan untuk melihat secara parsial bagaimana pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan memiliki pengaruh atau tidak, (Sugiyono, 2015:288)

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

Keterangan:

- t : Nilai uji t
- r : Nilai efisiensi korelasi

n : Jumlah Sampel

Kriteria pengujian sebagai berikut:

H_0 : $b_i = 0$, artinya secara parsial variabel-variabel independen (komitmen dan etos kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (produktivitas kerja).

H_a : $b_i \neq 0$, artinya secara parsial variabel-variabel independen (komitmen dan etos kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (produktivitas kerja).

Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali, (2012:84) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu:

- Bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ dan nilai signifikan $t <$ tingkat signifikansi 5% (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
- Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ dan nilai signifikan $t >$ tingkat signifikansi 5% (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
- Mencari t tabel : $df = n - k$ (α^2)

Dimana:

df :degree of freedom

n :jumlah sampel

k :jumlah variabel independen dan variabel dependen

α : 5% (0,05)

Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat secara serentak atau bersama-sama bagaimana pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Rumus uji F yang dikutip dari dari Sugiyono (2015:297) adalah sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

F_h : Nilai F_{hitung}

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah sampel

k :Banyaknya variabel independen dan variabel dependen

Kriteria pengujian sebagai berikut:

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel-variabel independen (komitmen dan etos kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (produktivitas kerja).

H_a : $b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variabel-variabel independen (komitmen dan etos kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (produktivitas kerja).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2012:84) adalah dengan menggunakan angka probabilitas ialah sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan nilai $Sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai $Sig > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara simultan variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Mencari F tabel:
 $df_1 = k - 1$
 $df_2 = n - k$

Dimana:

- df : degree of freedom
n : jumlah sampel
k : jumlah variabel
independen dan variabel
dependen

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah cara untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi 0 (nol), artinya variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan apabila koefisien determinasi semakin mendekati 1 (satu), maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2013:216) persamaan untuk koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

- Kd : Koefisien determinasi
r : Koefisien korelasi

Dimana apabila:

Kd = 0, artinya pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah.

Kd = 1, artinya pengaruh variabel X terhadap variabel Y, kuat

Dalam menjelaskan tinggi rendahnya koefisien determinasi digunakan pedoman sebagai berikut:

Tabel 1
Tinggi Rendahnya Koefisien Determinasi

Pernyataan	Keterangan
>4 %	Pengaruh rendah sekali
5%-16%	Pengaruh rendah tapi pasti
17%-49%	Pengaruh cukup berarti
50%-81%	Pengaruh tinggi atau kuat
>80%	Pengaruh tinggi sekali

Sumber: Sugiyono (2013:216)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisa Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 2
Uji validitas

No	Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	X _{1,1}	0,838	0,3494	Valid
2	X _{1,2}	0,855	0,3494	Valid
3	X _{1,3}	0,885	0,3494	Valid
4	X _{2,1}	0,569	0,3494	Valid
5	X _{2,2}	0,721	0,3494	Valid
6	X _{2,3}	0,790	0,3494	Valid
7	X _{2,4}	0,638	0,3494	Valid
8	Y _{1,1}	0,521	0,3494	Valid
9	Y _{1,2}	0,520	0,3494	Valid
10	Y _{1,3}	0,678	0,3494	Valid
11	Y _{1,4}	0,791	0,3494	Valid
12	Y _{1,5}	0,907	0,3494	Valid
13	Y _{1,6}	0,856	0,3494	Valid

Sumber Data: Lampiran 5 dan Lampiran 8

Tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa semua indikator valid untuk variabel komitmen (X₁), etos kerja (X₂) dan produktivitas kerja (Y) karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}.

Uji Reliabilitas

Tabel 3

Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Kategori	Nilai	Nilai Cut Off	Keterangan
Komitmen (X ₁)	0,823	0,60	Reliabel
Etos Kerja (X ₂)	0,620	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,820	0,60	Reliabel

Sumber :Data: Diolah

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa uji reliabilitas ini memberikan indikasi bahwa kehandalan kuisisioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk tiap variabel termasuk pada kategori berkorelasi tinggi dan diterima. Setiap nilai *alpha* melebihi nilai *cut off* yaitu 0,60 maka semua variabel adalah reliabel.

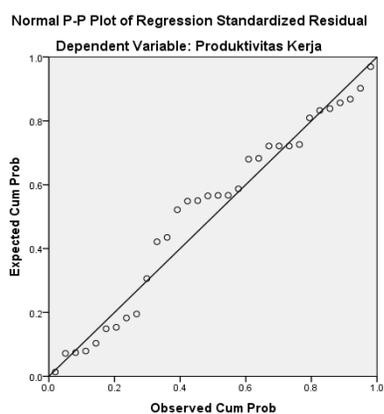
Uji Asumsi Klasik

Pengujian persyaratan analisis digunakan sebagai persyaratan dalam penggunaan model analisis regresi

linier. Suatu model regresi harus dipenuhi syarat-syarat bahwa data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Berikut ini hasil pengujian asumsi klasik:

Uji Normalitas

Gambar 1
Uji Normalitas Secara Grafik



Sumber :Data: Diolah

Uji normalitas dengan *normal probability plot* mensyaratkan bahwa penyebaran dan harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat *normal probability plot* sehingga model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas (berdistribusi normal).

Uji Multikolienaritas

Tabel 4
Uji Multikolienaritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. Komitmen	.986	1.015
Etos Kerja	.986	1.015

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

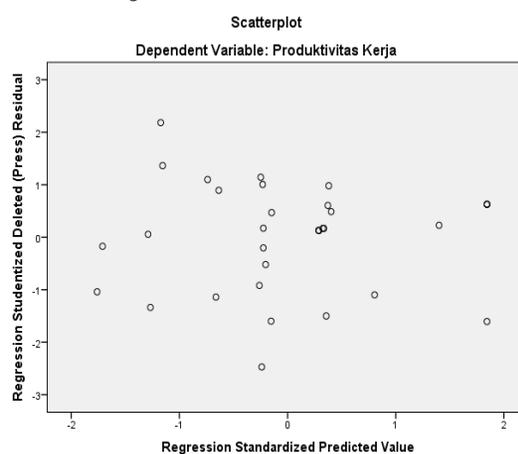
Sumber Data: Data: Diolah

Tabel di atas menjelaskan bahwa data yang ada tidak terjadi gejala multikolinieritas antara masing-masing variabel *independen* yaitu dengan melihat nilai VIF. Nilai VIF yang diperbolehkan hanya mencapai 10 maka data di atas dapat dipastikan

tidak terjadi gejala multikolinieritas. Karena data di atas menunjukkan bahwa nilai VIF 1,015 lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* 0,986 lebih besar dari 0,10 keadaan seperti itu membuktikan tidak terjadinya multikolinieritas.

Uji Heteroskedasitas

Gambar 2
Uji Heteroskedasitas



Sumber :Data: Diolah

Grafik *scatterplot* yang ada pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, (Ghozali, 2012:160).

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5
Rekapitulasi Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Subjek	Variabel Terikat	Variabel Bebas	
		Y	X1 X2
Constant	a	7,72E-18	- -
Koefisien Regresi	b ₁	-	0,503 -
	b ₂	-	- 0,470
Uji t	t _{hitung}	-	3,523 3,293
Uji F	F _{hitung}	-	10,389
Uji Dominan		-	3,523 -
Koefisien Determinasi		0,417	

Sumber Data: Diolah

$$Y = 7,722E-18 + 0,503 X_1 + 0,470 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat, yaitu Produktivitas Kerja
a = Konstanta
 b_1 - b_2 = Koefisien regresi
 X_1 = Variabel bebas, yaitu Komitmen
 X_2 = Variabel bebas, yaitu Etos Kerja
e = Nilai residu/kemungkinan kesalahan.

Uji Stasistik Parsial (Uji t)

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) variabel X (komitmen dan etos kerja) terhadap variabel Y (produktivitas kerja).

Komitmen

Nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen ini sebesar 3,523. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,045, maka $t_{hitung} 3,523 > t_{tabel} 2,045$ sehingga, H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti variabel komitmen mempunyai pengaruh positif signifikan. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ artinya variabel komitmen berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah di Kabupaten Situbondo.

Etos Kerja

Nilai t_{hitung} untuk variabel etos kerja ini sebesar 3,293. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,045, maka $t_{hitung} 3,293 > t_{tabel} 2,045$ sehingga, H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti variabel etos kerja mempunyai pengaruh positif signifikan. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ artinya variabel etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah di Kabupaten Situbondo.

Uji Stasistik Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji pengaruh signifikan variabel komitmen dan etos kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} $10,389 > 3,33$ dan berdasarkan pengujian statistik dengan menggunakan metode uji F, dimana tingkat signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H_a) yang menyebutkan bahwa komitmen dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah di Kabupaten Situbondo dapat diterima.

Uji Dominan

Kesimpulan yang bisa diambil dari penelitian diatas adalah menunjukkan nilai pengaruh positif variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan nilai pengaruh variabel komitmen (X_1) sebesar 3,523, dan variabel etos kerja (X_2) sebesar 3,293. Kesimpulannya adalah nilai variabel komitmen lebih besar dari variabel etos kerja yaitu sebesar 3,523 dengan demikian, hipotesis penelitian (H_3) yang menyatakan bahwa variabel komitmen berpengaruh paling dominan terhadap variabel produktivitas kerja dapat diterima.

Koefisien Determinasi

Hasil dari analisis pengaruh komitmen (X_1) dan etos kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) seperti pada tabel diatas, menunjukkan nilai koefisien determinasi atau *R square* menunjukkan nilai sebesar 0,417, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas komitmen dan etos kerja mempunyai kontribusi sebesar 41,7% terhadap variabel terikat produktivitas kerja dengan tingkat ketetapannya kuat, dan sisanya sebesar 58,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Pembahasan

a. Deskripsi Komitmen Dan Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Situbondo.

Menurut Sutrisno (2010:292) komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen pada organisasi tersebut juga membahas kedekatan karyawan merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan karyawan pada organisasi. Etos kerja adalah pandangan dan sikap suatu bangsa atau seseorang terhadap kerja (Anoraga, 2009:75). Menurut Umar (2005:9) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).

b. Pengaruh Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja

Kreitner dan Kinicki (2014:165) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Pegawai yang berkomitmen, cenderung memiliki catatan masuk kerja yang lebih baik, masa jabatan kerja yang lebih lama dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan pegawai yang kurang berkomitmen. Komitmen bukan hanya sekedar mengerjakan atau melaksanakan tugas dari atasan (*do the define jobs*), melainkan mengerjakan segala sesuatu dengan melampaui tugas yang diberikan. Produktivitas

pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin Ravianto yang dikutip oleh Sutrisno (2011:100).

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat diketahui bahwa komitmen yang tinggi akan cenderung memiliki produktivitas yang tinggi pula.

c. Pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Sinamo (2011:26), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Etos Kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, maka keberadaan etos kerja sangat diperlukan suatu perusahaan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang tercermin juga sikap mental yang baik. Pengusaha maupun karyawan yang terlibat dalam suatu perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya.

Dengan demikian dari beberapa penjelasan di atas dapat dikemukakan bahwa dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja pegawai salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan etos kerja pegawai. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila pegawai tersebut memiliki etos kerja yang tinggi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Uji t

Uji statistik secara parsial atau uji t menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen ini sebesar 3,523. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,045, maka $t_{hitung} 3,523 > t_{tabel} 2,045$. Hal ini berarti variabel komitmen mempunyai pengaruh positif signifikan. Hal ini

juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ artinya variabel komitmen berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah di Kabupaten Situbondo. Nilai t_{hitung} untuk variabel etos kerja ini sebesar 3,239. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,045, maka $t_{hitung} 3,239 > t_{tabel} 2,045$. Hal ini berarti variabel etos kerja mempunyai pengaruh positif signifikan. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ artinya variabel harga berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah di Kabupaten Situbondo.

2. Uji F

Uji statistik secara simultan atau uji F menunjukkan nilai F_{hitung} 10,389, nilai pada F_{tabel} sebesar 3,33 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$, nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah secara simultan variabel komitmen dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah di Kabupaten Situbondo.

3. Uji Dominan

Berdasarkan uji dominan variabel independen dengan nilai pengaruh variabel komitmen (X_1) sebesar 3,523, dan variabel etos kerja (X_2) sebesar 3,293, maka kesimpulannya adalah nilai variabel komitmen lebih besar dari variabel etos kerja yaitu sebesar 3,523. Kesimpulannya adalah nilai variabel komitmen lebih besar dari variabel etos kerja.

Saran

1. Bagi pihak yang ingin melakukan penelitian sejenis, disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain selain komitmen dan etos kerja karena dari penelitian ini diketahui 58,3% masih ada faktor-faktor

lain yang mempengaruhi produktivitas kerja.

2. Menambah referensi buku untuk melakukan penelitian supaya hasil sesuai dengan teori.
3. Angka koefisien determinasi berganda (R^2) menunjukkan angka 0,417 sehingga dapat diketahui variabel bebas pada penelitian ini hanya mempengaruhi 41,7% produktivitas kerja saja. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Gima Sugiama. 2008. *Metode Riset Bisnis dan Manajemen*. Bandung: Guardaya Intimarta.
- Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prentice Hall
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Jakarta: Selemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*, Alih Bahasa Drs. Beyamin Molan. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku*

- Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Eko Jalu. 2013. *7 Good Ethos (7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinamo, Jansen. 2011. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2015. *Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan dan Penelitian Evaluasi)*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani Pers.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.