

**HUBUNGAN ETOS KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA
GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN SMK NEGERI 1 LABUHAN
HAJI KABUPATEN ACEH SELATAN**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

**CUT HIMMATUL AKMALIA
NIM. 190901069**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2024/2025**

**HUBUNGAN ETOS KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA
GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN SMK NEGERI 1 LABUHAN
HAJI KABUPATEN ACEH SELATAN**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Oleh

**CUT HIMMATULAKMALIA
NIM. 190901069**

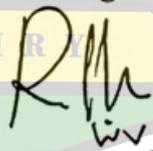
Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Harri Santoso, S.Psi., M.Ed
NIDN.1327058101

Pembimbing II



Rizka Dara Vonna, S.Psi., M.Si., Psikolog
NIDN.1313069301

**HUBUNGAN ETOS KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA
GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN SMK NEGERI 1 LABUHAN
HAJI KABUPATEN ACEH SELATAN**

SKRIPSI

**Telah Dinilai oleh Tim Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Diajukan Oleh :

**CUT HIMMATUL AKMALIA
NIM. 190901069**

Pada Hari/Tanggal

**Rabu, 15 Januari 2025 M
15 Rajab 1446 H**

di

**Darussalam – Banda Aceh
Tim Munaqasyah Skripsi**

Ketua,

**Harri Santoso, S.Psi., M.Ed
NIDN.1327058101**

Sekretaris,

**Rizka Dara Vonna, M.Psi., Psikolog
NIDN. 1313069301**

Anggota I,

**Cut Rizka Aliana, S.Psi., M.si.,
NIP. 199010312019032014**

Anggota II,

**Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 198202092023212018**



Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry

Prof. Dr. Muslim, M.Si

NIP. 196610231994021001

KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini, saya :

Nama : Cut Himmatul Akmalia

NIM : 190901069

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 08 Januari 2025

Yang Menyatakan



Cut Himmatul Akmalia

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan keberkahan kepada kita semua dan dengan pertolongan-Nya sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Etos Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Guru dan Tenaga Kependidikan SMK Negeri 1 Labuhan Haji Kabupaten Aceh Selatan”. Shalawat dan salam kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umatnya dari alam kebodohan ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang di rasakan saat ini.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyelesaian penelitian ini tidak terlepas dari dukungan, bimbingan, arahan dan bantuan dari berbagai pihak. Baik secara langsung maupun tidak langsung, baik secara moril maupun materil. Selanjutnya peneliti mengucapkan terima kasih yang takterhingga kepada pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Muslim, M.Si., sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada seluruh mahasiswa di Fakultas Psikologi.
2. Bapak Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si., sebagai Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan, yang telah membantu berbagai proses di bidang akademik mahasiswa.

3. Ibu Misnawati, S.Ag., M.Ag., Ph.D., sebagai Wakil Dekan II Bidang Administrasi dan Keuangan, yang telah membantu berbagai administrasi dan keuangan mahasiswa.
4. Bapak Drs. Nasruddin, M.Hum., sebagai Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
5. Bapak Julianto, S.Ag., M.Si., selaku Ketua Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry, yang telah memberikan masukan dan mendukung segala kebutuhan administrasi mahasiswa dalam proses penyelesaian skripsi.
6. Ibu Cut Rizka Aliana, S.Psi., M.si., selaku Sekretaris Program Studi Psikologi sekaligus penguji I yang telah memberikan masukan, arahan, dukungan, motivasi, nasihat serta meluangkan waktu untuk membimbing peneliti dalam setiap proses menyelesaikan skripsi.
7. Bapak Harri Santoso, S.Psi., M.Ed., sebagai pembimbing akademik sekaligus pembimbing I dalam proses penyelesaian skripsi ini yang telah memberikan motivasi, masukan dan meluangkan waktu serta tenaga untuk membimbing peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
8. Ibu Rizka Dara Vonna, S.Psi., M.Psi., Psikolog., sebagai pembimbing II yang juga telah memberikan motivasi, dukungan, dan masukan serta telah meluangkan waktu serta tenaga untuk membimbing peneliti dalam penyusunan skripsi.
9. Ibu Vera Nova, M.Psi, Psikolog., selaku penguji II dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah memberikan masukan, arahan, dukungan

serta meluangkan waktu untuk membimbing peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

10. Seluruh civitas akademika, dosen, serta staf Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membantu, mendidik, dan memberikan ilmu dengan tulus dan ikhlas serta membantu setiap proses yang peneliti lewati.
11. Terimakasih kepada kedua orang tua tercinta, untuk ayah alm Teuku Hamdan dan untuk ibu almh Cut Zulpa Gustiana yang sudah terlebih dahulu dipanggil oleh yang kuasa sebelum melihat peneliti menggunakan toga yang mereka impikan. Terimakasih atas doa dan curahan kasih sayang yang tak terhingga sampai akhirnya peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini. Semoga ini bisa membuat kedua orang tua bahagia disurga sana, aamiin.
12. Terima kasih kepada saudara tercinta, kakak kesayangan, Cut Hayatul Husna yang selalu memberikan dukungan moril dan materil, serta menyemangati dan memotivasi dan mendoakan peneliti.
13. Terima kasih kepada sahabat seperjuangan, Irma Sarimatillah, Nirmala Hayati, Fadia Salsabila, Zuraida, Nurul Fajri dan Sahara Fitriyana. Yang telah sangat banyak membantu dan menyemangati dalam penyusunan skripsi ini.
14. Terima kasih kepada para pejuang skripsi lainnya dari angkatan 2019 yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu, yang selama ini memberi dukungan dan masukan bagi peneliti.

15. Terima kasih kepada Kepala sekolah SMK 1 Labuhan Haji, yang telah mengizinkan peneliti untuk dapat melakukan penelitian di SMK 1 Labuhan Haji Kabupaten Aceh Selatan. Dan terima kasih juga kepada guru dan tenaga kependidikan yang telah bersedia untuk menjadi sampel dalam penelitian ini.
16. Terima kasih untuk doa, bantuan dan kebaikan dari orang-orang yang turut andil dalam membantu proses penyelesaian skripsi ini sampai dengan selesai, baik dari orang yang peneliti tahu maupun tidak diketahui, semoga segala bantuan dan kebaikannya dibalas dengan balasan terbaik dari Allah SWT dan senantiasa diberkahi sampai dengan akhir hayat.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, sehingga saran dan kritikan dari pembaca sangat diharapkan. Harapan peneliti, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada banyak pihak.

Banda Aceh, 08 Januari 2025

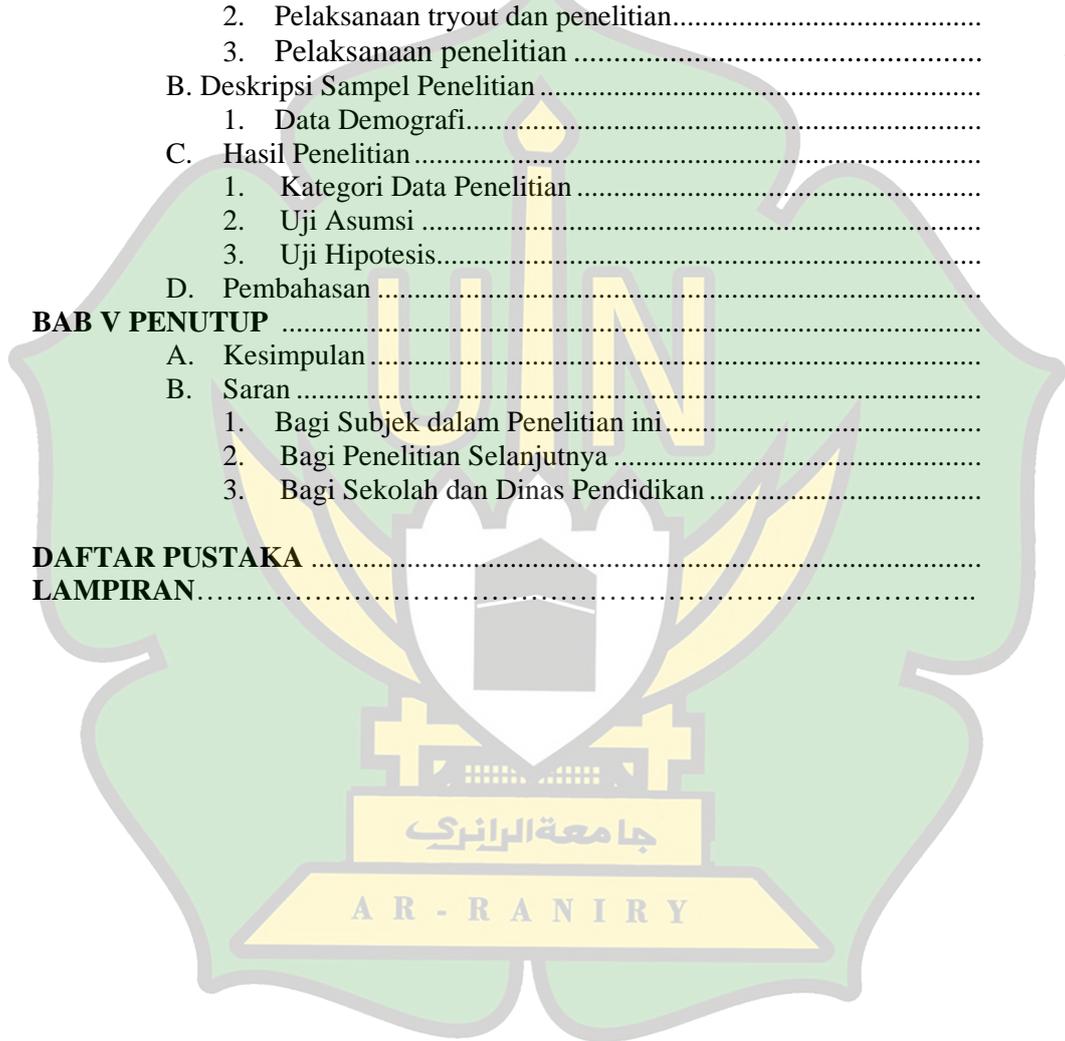
Peneliti,

Cut Himmatul Akmalia

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
KEASLIAN PENELITIAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan.....	7
D. Manfaat Teoritis.....	7
1. Manfaat Secara Teoritis.....	7
2. Manfaat Secara Praktis.....	7
E. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Komitmen Organisasi.....	10
1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	10
2. Aspek–Aspek Komitmen Organisasi.....	11
3. Faktor–Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	13
B. Etos Kerja.....	16
1. Pengertian Etos Kerja.....	16
2. Aspek-Aspek Etos Kerja.....	17
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja.....	19
C. Hubungan antara Etos Kerja dengan Komitmen Organisasi.....	21
D. Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Metode Penelitian.....	24
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	24
C. Definisi Operasional Penelitian.....	25
1. Komitmen Organisasi.....	25
2. Etos Kerja.....	25
D. Subjek Penelitian.....	25
1. Populasi.....	26
2. Sampel.....	26
E. Teknik Pengumpulan Data.....	26
1. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	26
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	31
1. Validitas.....	31

2. Uji Daya Beda.....	33
3. Reliabilitas.....	37
G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	37
1. Teknik Pengolahan Data.....	38
2. Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian	42
1. Administrasi Penelitian	42
2. Pelaksanaan tryout dan penelitian.....	42
3. Pelaksanaan penelitian	43
B. Deskripsi Sampel Penelitian	44
1. Data Demografi.....	44
C. Hasil Penelitian.....	47
1. Kategori Data Penelitian	47
2. Uji Asumsi	51
3. Uji Hipotesis.....	52
D. Pembahasan	54
BAB V PENUTUP	57
A. Kesimpulan.....	57
B. Saran	57
1. Bagi Subjek dalam Penelitian ini.....	57
2. Bagi Penelitian Selanjutnya	58
3. Bagi Sekolah dan Dinas Pendidikan.....	58
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN.....	60



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Skor Aitem <i>Favorable</i> dan <i>Unfavorable</i>	27
Tabel 3.2	Aspek dan Indikator Skala Komitmen Organisasi.....	27
Tabel 3.3	<i>Blue Print</i> Skala Komitmen Organisasi.....	28
Tabel 3.4	Aspek dan Indikator Skala Etos Kerja	29
Tabel 3.5	<i>Blue print</i> dan Skala Etos Kerja	30
Tabel 3.6	Koefisien CVR Skala Komitmen Organisasi	32
Tabel 3.7	Koefisien CVR Etos Kerja	33
Tabel 3.8	Daya Beda Aitem Komitmen Organisasi	34
Tabel 3.9	Blueprint Akhir Komitmen Organisasi	35
Tabel 3.10	Daya Beda Aitem Etos Kerja	35
Tabel 3.11	Blueprint Akhir Etos Kerja.....	36
Tabel 3.12	Klasifikasi Alpha Cronbach.....	37
Tabel 4.1	Data Demografis Sampel Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2	Data Demografi Sampel Berdasarkan Usia	45
Tabel 4.3	Data Demografi Sampel Masa Kerja.....	46
Tabel 4.4	Data Demografi Status Kerja.....	46
Tabel 4.5	Data Demografi Sampel Status Profesi	47
Tabel 4.6	Deskripsi Data Penelitian Komitmen Organisasi	48
Tabel 4.7	Kategorisasi Skala Komitmen Organisasi	49
Tabel 4.8	Deskripsi Data Penelitian Etos Kerja	49
Tabel 4.9	Kategorisasi Skala Etos Kerja	50
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas	51
Tabel 4.11	Uji Linearitas Hubungan Data Penelitian.....	52
Tabel 4.12	Hasil Uji Hipotesis.....	52
Tabel 4.13	Measure Of Association	53

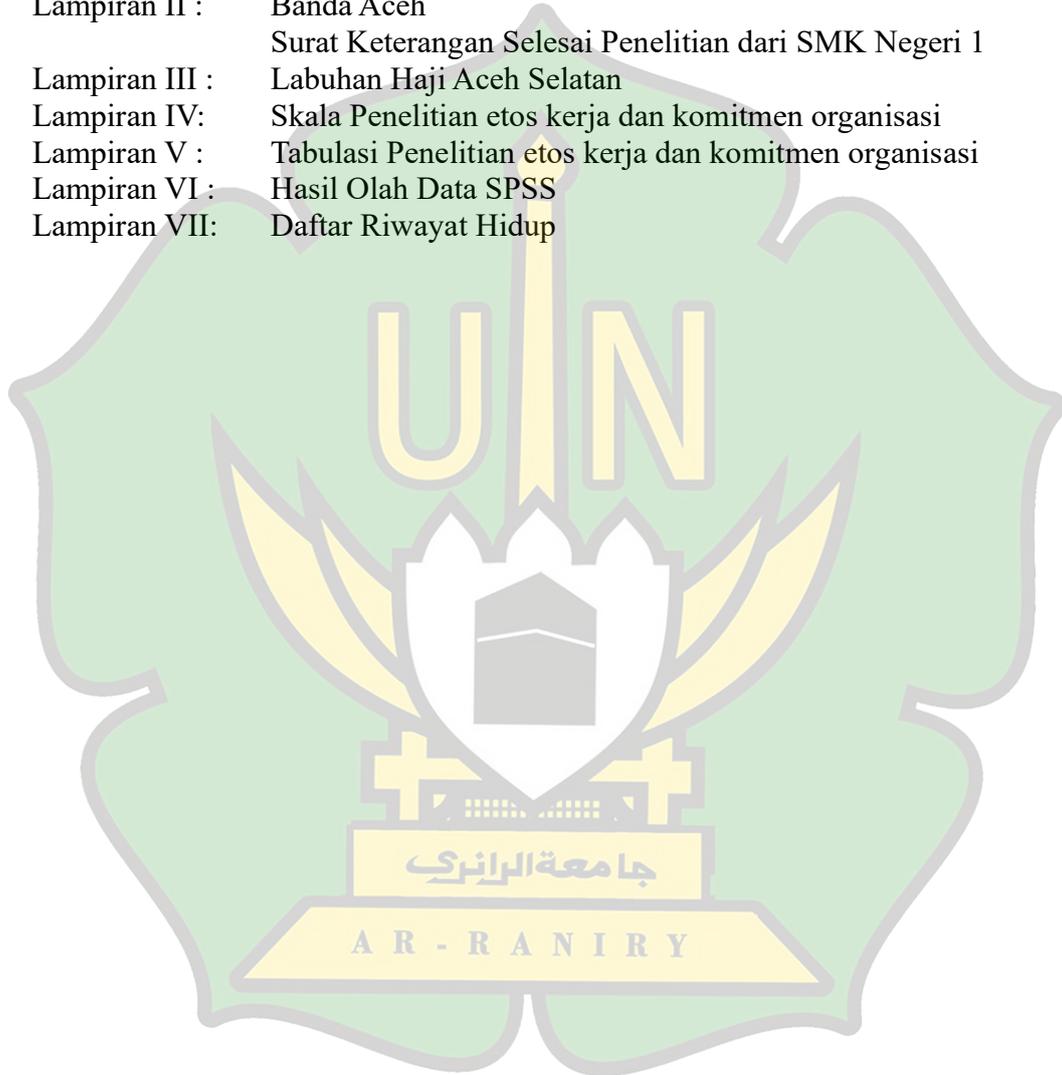
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual	22
-------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry
Banda Aceh Tentang Pembimbing Skripsi
Surat Izin penelitian dari Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry
- Lampiran II : Banda Aceh
Surat Keterangan Selesai Penelitian dari SMK Negeri 1
- Lampiran III : Labuhan Haji Aceh Selatan
- Lampiran IV: Skala Penelitian etos kerja dan komitmen organisasi
- Lampiran V : Tabulasi Penelitian etos kerja dan komitmen organisasi
- Lampiran VI : Hasil Olah Data SPSS
- Lampiran VII: Daftar Riwayat Hidup



HUBUNGAN ETOS KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN SMK NEGERI 1 LABUHAN HAJI KABUPATEN ACEH SELATAN

ABSTRAK

Tenaga Kependidikan merupakan anggota yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan Guru merupakan pihak yang berinteraksi dan terlibat dalam proses pembelajaran peserta didik secara langsung serta memiliki kualitas kinerja kerja yang baik. Guru dan Tenaga kependidikan yang tidak merasa dihargai atau mengalami tekanan dalam pekerjaan cenderung menunjukkan komitmen yang rendah, yang dapat berimbas pada penurunan kualitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan etos kerja dengan komitmen organisasi pada Guru dan Tenaga Kependidikan SMK Negeri 1 Labuhan Haji Kabupaten Aceh Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif metode korelasi. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini 66 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, di mana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi spearman ρ sebesar 0,682 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), yang menandakan bahwa terdapat hubungan yang positif yang sangat signifikan antara etos kerja dengan komitmen organisasi pada Guru dan Tenaga Kependidikan SMK Negeri 1 Labuhan Haji Kabupaten Aceh Selatan. Artinya semakin tinggi etos kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi, sebaliknya semakin rendah etos kerja maka semakin rendah komitmen organisasi pada Guru dan Tenaga Kependidikan SMK Negeri 1 Labuhan Haji Kabupaten Aceh Selatan.

Kata kunci : Etos Kerja, Komitmen Organisasi, Guru, Tenaga Kependidikan

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK ETHIC AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN TEACHERS AND EDUCATION PERSONNEL OF SMK NEGERI 1 LABUHAN HAJI DISTRICT OF ACEH SELATAN

ABSTRACT

Education Personnel are members who devote themselves and are appointed to support the implementation of education. Meanwhile, teachers are parties who interact and are involved in the learning process of students directly and have good quality work performance. Teachers and education personnel who do not feel valued or experience pressure at work tend to show low commitment, which can have an impact on reducing work quality. This study aims to look at the relationship between work ethic and organizational commitment in Teachers and Education Personnel of SMK Negeri 1 Labuhan Haji Aceh Selatan. This study uses a quantitative approach correlation method. The total population and sample in this study were 66 people. The sampling technique used saturated sampling technique, where all the population in this study was sampled. The results showed a spearman rho correlation coefficient (ρ) of 0.682 with $p = 0.000$ ($p < 0.05$), which indicates that there is a very significant positive relationship between work ethic and organizational commitment in Teachers and Education Personnel of SMK Negeri 1 Labuhan Haji Aceh Selatan. This means that the higher the work ethic, the higher the organizational commitment, conversely the lower the work ethic, the lower the organizational commitment of Teachers and Education Personnel of SMK Negeri 1 Labuhan Haji District of Aceh selatan.

AR - R A N I R Y

Keywords: *Work Ethic, Organizational Commitment, Teachers, Education Personnel*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan adalah hal yang sangat penting bagi masa depan, baik masa depan bangsa secara makro maupun masa depan anak didik secara mikro. Pendidikan secara umum yaitu suatu proses usaha dalam mengembangkan diri tiap individu untuk dapat hidup dan melangsungkan kehidupan, sehingga menjadi seorang yang terdidik. Pendidikan merupakan salah satu persiapan sumber daya manusia sebelum memasuki pasar kerja (Sukoco, 2010). Dengan demikian pentingnya penerapan pendidikan yang layak serta berkualitas untuk bangsa, supaya lebih maju serta berkembang agar dapat bersaing dengan bangsa lain.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Pasal 3 menyebutkan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta memiliki akhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab.

Salah satu tempat untuk mencerdaskan bangsa agar mengembangkan potensi kemampuan dan membentuk watak adalah sekolah. Sekolah merupakan suatu organisasi yang dituntut untuk menghasilkan anak didik yang mampu hidup dan bersaing di tengah-tengah masyarakat. Sekolah merupakan salah satu lembaga

atau wadah untuk membentuk karakter bangsa, sehingga kelangsungan dan kemajuan adab bangsa masih sangat diharapkan agar dapat terbentuk di lingkungan sekolah (Darsiharjo, 2013).

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu bentuk satuan pendidikan yang mempunyai tujuan mempersiapkan peserta didik agar menjadi manusia produktif, mampu bekerja mandiri, mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Tugas mendidik dan mengajar menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dari rutinitas seorang guru sebagai bagian organisasi sekolah. Pengembangan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) bukan hanya sekedar pada memperbesar jumlah unit SMK dan jumlah siswa, tetapi juga diutamakan memiliki guru dan tenaga kependidikan yang berkualitas.

Menurut undang – undang nomor 20 tahun 2003 tenaga kependidikan merupakan anggota yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan guru merupakan pihak yang berinteraksi dan terlibat dalam proses pembelajaran peserta didik secara langsung serta memiliki kualitas kinerja kerja yang baik. Kinerja kerja guru adalah usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada orang tersebut berdasarkan keahlian, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Hasibuan & Malayu, 2007). Selain kinerja kerja, komitmen guru dan tenaga kependidikan juga menjadi hal yang penting di mana guru dan tenaga kependidikan harus berkomitmen mencintai pekerjaan yang dipilih agar terus bekerja dengan baik.

Komitmen didefinisikan oleh beberapa peneliti sebagai ukuran dari kekuatan identitas dan keterlibatan pegawai dalam tujuan dan nilai-nilai yang pada sebuah lembaga. Salah satu unsur yang paling penting mempengaruhi kualitas seorang guru dan tenaga kependidikan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan seorang memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Yusuf & Syarif, 2018).

Fenomena komitmen organisasi di kalangan guru dan tenaga kependidikan sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang ada di lingkungan kerja mereka. Salah satu fenomena umum yang terjadi adalah rendahnya tingkat komitmen organisasi pada guru dan tenaga kependidikan yang disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap kondisi kerja, seperti kurangnya dukungan dari manajemen sekolah, beban kerja yang berlebihan, serta minimnya penghargaan terhadap prestasi mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Sadeghi dan Zarei (2018) menemukan bahwa guru yang merasa dihargai dan mendapatkan dukungan yang cukup dari rekan sejawat dan pihak manajemen, cenderung memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi.

Guru dan Tenaga Kependidikan yang tidak merasa dihargai atau mengalami tekanan dalam pekerjaan cenderung menunjukkan komitmen yang rendah, yang dapat berimbas pada penurunan kualitas pembelajaran dan kepuasan siswa. Fenomena lainnya, menurut penelitian oleh Kumar dan Arora (2017), menunjukkan bahwa komitmen organisasi guru juga dipengaruhi oleh aspek budaya organisasi yang ada di sekolah. Sekolah dengan budaya organisasi yang

positif, yang mendukung kolaborasi dan pengembangan profesional, dapat meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi. Sebaliknya, sekolah dengan budaya yang kurang mendukung cenderung menyebabkan guru dan tenaga kependidikan merasa terisolasi dan tidak terhubung dengan tujuan organisasi, yang berakibat pada rendahnya komitmen organisasi mereka.

Berdasarkan wawancara awal dengan beberapa guru dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 1 Labuhan Haji. Wawancara dilakukan pada hari yang sama. berikut cuplikan wawancaranya:

Cuplikan wawancara 1 :

“...Iya ibu Pegawai Negeri Sipil (PNS) disini, dan ibu kerja di sekolah ini karna dekat sama rumah ibu dan sekalian ingin merawat orang tua, kadang ibu pernah gak ikut rapat bukan karna ibu malas, tapi ada kegiatan lain di luar sekolah. Hal penting untuk 10 point kemampuan sebagai guru sekolah ini bagi ibu masih belum maksimal kayak misalnya ibu sendiri masih kurang optimal dalam menyusun RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran)...(A, wawancara personal, 1 Mei 2023) “

Cuplikan wawancara 2 :

“..Ibu bergabung menjadi guru di sekolah ini masih baru sih udah mau satu tahunan itupun karna suami ibu pindah tugas disini jadi sekalian ibu ikut pindah ke sekolah ini. Oleh sebab itu ibu disini bertahan bisa dibilang bukan dasar kemauan ibu. Tapi ya itu tadi karna suami ibu pindahan disini, ibu gak terlalu senang sih disini biasa aja, terus untuk masalah yang ibu hadapi disini masih kurang dalam menyusun program pengajaran ... (C, wawancara personal, 1 Juli 2023) “

Cuplikan wawancara 3 :

“.....sebenarnya banyak hal sih, tapi yang paling terasa tu kadang kita merasa kerja keras kita gak dihargai. Kalau udah kayak gitu ya motivasi buat komitmen jadi berkurang . terus juga beban kerja yang banyak, kadang gak seimbang dengan apa yang kita terima, itu juga mempengaruhi semangat kita...(R,wawancara personal, 12 desember 2023) “

Pada hasil wawancara di atas terdapat beberapa guru dan tenaga kependidikan yang tidak mengikuti kegiatan sekolah, sebagaimana yang

disampaikan pada cuplikan satu "..ibu kadang enggak ikut rapat, bukan karena malas tapi lagi ada kegiatan lain .." dan pada cuplikan di atas juga disebutkan bawah guru ada yang bekerja di sekolah itu bukan keinginan dari diri sendiri, sebagaimana yang disampaikan pada cuplikan "ibu kerja di sini karena dekat dengan rumah aja .." Hal ini juga dikuatkan dengan narasumber lainnya pada cuplikan dua ".. Karena suami ibu pindah kerja di sini makanya ibu kerja di SMK ini.." serta masih ada guru yang kurang efektif dalam melaksanakan tugas atau tujuan sebagaimana yang disampaikan pada cuplikan satu "ibu masih belum maksimal dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).." dan juga dikuatkan pada narasumber dua "..ibu masih kurang dalam menguasai bahan program pengajaran.." dan juga dapat dilihat dari cuplikan wawancara tiga bahwa ada tenaga kependidikan yang mengalami masalah terkait komitmen mereka, terutama karena merasa bahwa kerja keras mereka tidak dihargai dan beban kerja yang tidak seimbang yang mengurangi komitmen mereka.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa yang terjadi di lapangan tidak sesuai dengan teori yang ada sehingga terdapat permasalahan komitmen organisasi pada guru dan tenaga kependidikan. Melihat kenyataan bahwa tidak semua guru dan tenaga kependidikan mempunyai komitmen yang tinggi, perlu kiranya mencari penyebab dari berkurangnya komitmen. Hal ini bersinggungan dengan aspek-aspek komitmen dikemukakan oleh Allen dan Mayer. Salah satu di antaranya ialah komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif, yang menyatakan bahwa setiap anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan terlibat dan bertahan dalam organisasi tersebut (Yusuf & Syarif, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh (Cahyadi, 2018) juga mengatakan bahwa etos kerja berkaitan dengan komitmen

organisasi karena komitmen organisasi dipengaruhi oleh etos kerja. Komitmen organisasi yang baik tidak lepas kaitannya dengan etos kerja yang baik juga.

Penerapan etos kerja dalam berkomitmen terhadap seorang guru menjadi salah satu faktor yang paling penting dalam mempengaruhi hasil dari pembelajaran peserta didik. Etos merupakan suatu pandangan hidup yang khas dari suatu kelompok atau masyarakat. Etos Kerja dapat dipahami sebagai semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau kelompok masyarakat (Supriono, 2022).

Indikator seseorang yang mempunyai etos kerja tinggi di antaranya mempunyai perilaku seperti kerja keras, disiplin, jujur dan tanggung jawab, rajin tekun, dan menggunakan waktu secara tepat. Etos kerja dalam suatu organisasi tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung (Husni, 2014). Dengan adanya etos kerja tinggi, maka seorang guru dan tenaga kependidikan akan berusaha mencapai tujuannya, termasuk tujuan organisasi sebagai akibatnya akan bersifat loyal serta komit terhadap organisasi. Berdasarkan latar belakang tersebut perlu adanya penelitian ini untuk mengkaji hubungan etos kerja dengan komitmen organisasi pada guru dan tenaga kependidikan SMK Negeri 1 labuhan Haji.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi pada guru dan tenaga kependidikan SMK Negeri 1 Labuhan Haji?”

C. Tujuan

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan dari penelitian ini untuk membuktikan untuk mengetahui hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi pada guru dan tenaga kependidikan SMK Negeri 1 Labuhan Haji.

D. Manfaat Teoritis

1. Manfaat Secara Teoritis

- a. Secara ilmiah dalam bidang psikologi, penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi psikologi khususnya dalam bidang psikologi industri terhadap komitmen organisasi.
- b. Penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi peneliti lain untuk memberikan masukan khususnya mereka yang dapat meneliti lebih lanjut mengenai komitmen organisasi.

2. Manfaat Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan luas bagaimana Pentingnya komitmen organisasi pada guru dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerja yang berkualitas.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini dapat diketahui melalui sub-kajian yang sudah ada pada penelitian sebelumnya, maka perlu adanya upaya komparasi (perbandingan). Apakah terdapat unsur-unsur perbedaan ataupun persamaan dengan konteks penelitian ini, di antara hasil penelitian dahulu yang menurut peneliti terdapat kemiripan, namun terdapat beberapa perbedaan dalam identifikasi variabel, karakteristik subjek, jumlah dan metode analisis yang digunakan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Buwana & Widhiastuti, 2023). Dengan judul yang diteliti yaitu “hubungan kontrak psikologis terhadap etos kerja dengan komitmen karyawan sebagai intervening” penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Subjek merupakan orang yang bekerja pada perusahaan dengan karakteristik yang sesuai dengan kriteria dengan berjumlah sebanyak 186 orang. Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa angket, observasi, wawancara. Perbedaan penelitian ini terdapat pada subjek, variabel lokasi dan waktu penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh (Putratama & Puspitadewi, 2021) yang meneliti berjudul tentang “hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT “X””. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif korelasional. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun dan memiliki komitmen organisasi. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT X, sampel penelitian ini berjumlah 110 orang dengan pembagian 30 sampel untuk try out dan 80 sampel untuk penelitian. Perbedaan pada penelitian terletak pada waktu penelitian dan lokasi penelitian serta subjek dan populasi

penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wendra, Dewi, & Hidayatullah, 2019). Dengan judul yang diteliti yaitu “Hubungan antara Etos Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan lapangan PT BAS” penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Dengan sampel penelitian ini menggunakan teknik purposive sample. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT bas sampel penelitian ini berjumlah 148 orang. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada subjek, waktu dan lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh (Citra, Purwadi, & Hakim, 2018). Dengan judul yang diteliti yaitu “Pengaruh Etos Kerja Islami dengan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode analisis data regresi linier berganda. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan bank yang berjumlah 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode secara acak sederhana (*simple random sampling*). Perbedaan penelitian ini terdapat pada subjek, variabel, sampel, waktu dan lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh (Abadi & Pratana, 2018) yang meneliti tentang “Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional Berdampak pada Kinerja Karyawan”. Penelitian menggunakan metode analisis kuantitatif Subjek dengan cara teknik pengambilan sampel yaitu non probability sampel budget sampling. Sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 152 responden. Perbedaan pada penelitian terletak pada subjek, lokasi penelitian dan waktu penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Meyer dan Allen komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan dengan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi (Yusuf & Syarif, 2018). Menurut Robbins berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah tingkat di mana seorang karyawan memihak pada organisasi tertentu dan tujuan-tujuan, dan berniat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu (Bagia, 2015). Komitmen organisasi adalah suatu sikap kerja yang memiliki dampak positif terhadap organisasi tempat bekerja (Luthans, 2011).

Menurut Durkin dan Bennet berpendapat bahwa komitmen organisasi sebagai perasaan kuat dan erat dari seorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut (Bagia, 2015). Komitmen organisasi merupakan kekuatan identifikasi individu yang berada dalam sebuah organisasi. Jika seorang karyawan memiliki komitmen pada organisasi, maka ia akan mempunyai

identifikasi yang kuat dengan organisasi, mempunyai nilai keanggotaan, setuju dengan nilai dan tujuan organisasi, memungkinkan akan tetap berada di organisasi tersebut, dan siap bekerja dengan penuh semangat demi organisasi tersebut (Curtis & Wright, 2001).

Berdasarkan Berdasarkan definisi beberapa ahli mengenai komitmen organisasi, maka peneliti lebih menitik beratkan pada definisi komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi (Yusuf & Syarif, 2018).

2. Aspek–Aspek Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Mayer ada beberapa aspek-aspek komitmen organisasi itu terdiri dari tiga aspek (Yusuf & Syarif, 2018), yaitu:

a. Komitmen Afektif

Komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan dan keterlibatan karyawan pada organisasi, dengan demikian karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut. Dengan kata lain, keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi.

b. Komitmen Kontinyu/Rasional

Komitmen kontinyu berkaitan dengan persepsi seseorang atas biaya dan risiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Melibatkan pengorbanan pribadi

apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi.

c. Komitmen Normatif

Komitmen normatif yaitu sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya. Dengan kata lain komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasi.

Menurut Schermerhorn mengemukakan dua dimensi utama pada komitmen organisasi (Yusuf & Syarif, 2018), yaitu:

- a. Komitmen rasional mencerminkan perasaan bahwa pekerjaan menyajikan keuangan, perkembangan, kepentingan profesional seseorang.
- b. Komitmen emosional mencerminkan perasaan bahwa apa yang dilakukannya adalah penting, berharga dan bermanfaat nyata kepada orang lain.

Terdapat ada tiga aspek dalam menguraikan komitmen, yaitu: Adanya keyakinan kuat dan penerimaan terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi, adanya keinginan untuk mengerahkan usaha bagi Organisasi, dan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di organisasi tersebut (Steers & M, 1985).

Berdasarkan uraian di atas, aspek komitmen organisasi yang digunakan

dalam penelitian ini merupakan aspek dari allen dan mayer antara lain: komitmen afektif, komitmen kontinyu, komitmen normatif. Hal ini dikarenakan teori tersebut lebih mudah dipahami.

3. Faktor–Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi (Meyer & Allen, 1997), di antaranya:

a. Karakteristik pribadi

Terbagi menjadi dua variabel, yaitu demografis dan dispositional. variabel demografis meliputi status pernikahan, usia, gender, tingkat pendidikan dan masa kerja. Sedangkan variabel dispositional meliputi kepribadian dan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi yang terdiri dari keinginan untuk berprestasi, etos kerja, kebutuhan berafiliasi dan persepsi yang berasal dari kompetensinya sendiri.

b. Karakteristik organisasi

Karakteristik yang mencakup mengenai identitas tugas yang diberikan termasuk desain kebijakan dalam organisasi, struktur pada organisasi, dan bagaimana cara yang digunakan untuk mensosialisasikan kebijakan dari organisasinya.

c. Pengalaman organisasi

Kepuasan dan motivasi yang dimiliki oleh anggota organisasi selama ia berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi dan hubungan yang dimilikinya terhadap sesama anggota organisasi serta pimpinannya.

Menurut Sopiah mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi (Jufrizen, 2021), yaitu:

a. Faktor personal,

Misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lain-lain.

b. Karakteristik pekerjaan,

Misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain-lain.

c. Karakternya 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.

Menurut Ma'rufi & Anam terdapat 5 faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi (Nurfitriani, 2022), yaitu:

a. Karakteristik Personal

Karakteristik personal terdiri atas usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras dan beberapa faktor kepribadian lainnya. Secara umum, usia dan lama bekerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi, meskipun hubungan ini tidak terlalu konstan. Perempuan terkadang memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dari pada laki-laki. Karakteristik kepribadian lain juga, seperti motivasi berprestasi dan perasaan lain juga, seperti motivasi berprestasi dan perasaan kompeten memiliki hubungan dengan

komitmen organisasi.

b. Karakteristik pekerjaan dan peran

Karakteristik pekerjaan dan peran yaitu berupa kesempatan kerja, konflik peran, dan ambiguitas peran. Semakin besar kesempatan yang diperoleh dalam bekerja, maka semakin banyak pula pengalaman yang diperoleh dan pada akhirnya berpengaruh besar untuk komitmen individu terhadap organisasi. Sedangkan konflik peran mempunyai hubungan negatif dengan komitmen organisasi dan ambiguitas peran.

c. Karakteristik struktur organisasi

Karakteristik struktur terdiri dari ukuran organisasi, kesatuan, luasnya kontrol dan sentralisasi Otoritas.

d. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja yaitu terdiri dari ketergantungan pada organisasi, kepentingan personal pada perusahaan, sikap positif terhadap perusahaan, dan keterkaitan sosial individu dalam perusahaan. Semakin besar semua faktor tersebut maka semakin tinggi pula komitmen individu terhadap organisasi

e. Dukungan organisasi

Dukungan organisasi yaitu sejauh mana pengawal mempersepsikan bahwa organisasi (lembaga, atasan, dan rekan kerja) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi pegawai dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.

B. Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Etos kerja adalah suatu kumpulan sikap dan keyakinan yang dimiliki individu yang berkaitan dengan perilaku kerja yang diterapkan pada organisasi terkait (Miller & Woehr, 2002). Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang suatu golongan atau suatu bangsa (Hadiansyah & Yanwar, 2015). Etos kerja yang baik dikatakan memiliki perilaku kerja yang positif dalam pengambilan keputusan. Di sisi lain, individu dengan etos kerja yang buruk dapat mempengaruhi prestasi dan hasil kerjanya (Abdullah & Halim, 2016).

Etos kerja adalah individu yang khas dalam memandang suatu pekerjaan sebagai kebiasaan yang wajar untuk diterapkan dalam pekerjaannya sehingga menjadi suatu ciri khas dalam meraih hasil yang optimal serta sebagai ajaran yang diyakini seseorang atau sekelompok orang tentang ajaran baik dan benar yang direalisasikan secara nyata dalam perilaku bekerja (Fitriyani, Sundari, & Dongoran, 2019). Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkrit di dunia kerja (Ginting, 2016).

Berdasarkan definisi beberapa ahli mengenai etos kerja, maka peneliti lebih menitik beratkan pada definisi etos kerja adalah suatu kumpulan sikap dan keyakinan yang dimiliki individu yang berkaitan dengan perilaku kerja yang diterapkan pada organisasi terkait (Miller & Woehr, 2002).

2. Aspek-Aspek Etos Kerja

Terdapat tujuh aspek dari etos kerja (Miller & Woehr, 2002), sebagai berikut:

- a. *Centrality of work*, Keyakinan akan pekerjaan demi pekerjaan dan pentingnya pekerjaan.
- b. *Self-reliance*, Berjuang untuk kemandirian dalam pekerjaan sehari-hari.
- c. *Hard work*, Percaya pada keutamaan kerja keras.
- d. *Leisure*, Sikap dan keyakinan pada waktu luang terhadap pentingnya kegiatan di luar pekerjaan.
- e. *Morality/ethics*, Percaya pada keadilan dan eksistensi moral.
- f. *Delay of gratification*, Orientasi akan masa depan, penundaan imbalan.
- g. *Wasted time*, Sikap dan keyakinan yang merefleksikan penggunaan waktu yang aktif dan produktif.

Terdapat empat aspek etos kerja (Melinsky, Van , Buff, & Seifert, 2010), yaitu:

- a. Kemandirian

Bahwa pribadi yang masih muda mempunyai kecenderungan yang kokoh melaksanakan ekspresi diri, membuat keputusan, berperan secara otonom, serta mempunyai kemauan agar bertanggungjawab. Bersumber pada beberapa pakar menampilkan bahwa kemandirian ialah perjuangan manusia untuk mencapai kehidupan yang lebih baik lewat perilaku serta aksi yang dipertanggungjawabkan dalam kehidupan setiap hari.

- b. Kerja Keras

Seorang yang mempunyai keinginan kerja keras yang diiringi dengan intensitas, ketelitian, mempunyai empati yang besar, menghargai prestasi dan mempunyai visi buat jangka panjang.

c. Manajemen Waktu

Manajemen waktu yang baik berarti seseorang dapat menggunakan fungsi manajemen untuk mengatur waktu dengan baik, sehingga dapat diperoleh manfaat lebih setiap harinya.

d. Moralitas Keadilan

Moralitas biasanya berkembang dalam masyarakat seputar masalah karakter, kebiasaan, dan perilaku. Kedua istilah etika dapat digunakan secara bergantian dan merujuk pada tindakan atau harapan tindakan. Individu yang memiliki moralitas sering berkata jujur, bijaksana, toleran, dan berempati, yaitu kemampuan merasakan dan memahami perasaan orang lain, serta mengambil tindakan dengan mengamati situasi dan kondisi.

Menurut Tasmara mendefinisikan etos kerja ke dalam empat aspek (Indrasari & Nuhkartini, 2021), antara lain:

a. Menghargai waktu

Etos kerja yang tinggi ditandai dengan sikap menghargai waktu. Dalam hal ini waktu dipandang sebagai suatu hal yang sangat bermakna sekaligus berkaitan dengan produktivitasnya.

b. Tangguh dan pantang menyerah

Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung suka bekerja keras, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan maupun

dalam sebuah tekanan.

c. Keinginan untuk mandiri

Etos kerja ditandai dengan upaya individu untuk berusaha mengaktualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri tanpa menunjukkan ketergantungan pada pihak lain.

d. Penyesuaian diri

Etos kerja ditandai dengan kemampuan untuk melakukan penyesuaian diri dengan lingkungan kerja, rekan kerja maupun dengan atasan ataupun bawahan, tanpa menimbulkan permasalahan individual maupun masalah bagi lingkungannya.

Berdasarkan beberapa aspek di atas, dapat disimpulkan bahwa etos kerja memiliki beberapa aspek dan pada penelitian ini peneliti menggunakan aspek-aspek etos kerja yang dikemukakan oleh (Miller & Woehr, 2002) hal ini dikarenakan aspek-aspek tersebut mudah dipahami.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja saat bekerja dalam suatu organisasi atau instansi (Fitriyani, Sundari, & Dongoran, 2019), yaitu:

a. Faktor kebijakan

Meliputi adanya gaji yang dapat dirasakan sangat mensejahterakan.

b. Faktor imbalan

Faktor imbalan ini dapat memotivasi karyawan untuk berprestasi dan

bekerja keras.

c. Faktor kultur

Meski terlihat biasa faktor kultur dapat memberikan dampak besar dalam peningkatan motivasi kerja.

d. Faktor mental dari karyawan

Jika karyawan dalam suatu perusahaan memiliki mental yang kuat maka karyawan tersebut akan tetap memiliki motivasi kerja meski ketiga faktor di atas kurang mendukung.

Menurut Anoraga menjelaskan bahwa etos kerja dipengaruhi oleh dua faktor (Indrasari & Nuhkartini, 2021), antara lain:

a. Faktor internal

Faktor internal terdiri atas motivasi dan keteguhan pribadi. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu. Terdiri atas motivasi dan keteguhan pribadi. Seseorang yang memiliki keteguhan pribadi diwujudkan dengan kemampuan dalam mengendalikan diri dan mampu mengembangkan kelemahan di dalam dirinya menjadi sebuah kekuatan (Matta, 2003).

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar manusia selain motivasi. Meliputi organisasi tempat bekerja, perlengkapan kerja, serta manajemen pengelolaan. Adanya faktor ini mempengaruhi bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya sehingga berpengaruh pada etos kerjanya.

Selain itu faktor yang mempengaruhi etos kerja (Effendi, Paramarta, & Sulaksmi, 2018), yaitu:

- a. Kualitas pendidikan atau prestasi yang berhubungan dengan profesi dan dunia kerja.
- b. Dorongan dari dalam diri sendiri, berupa suasana bathin atau semangat hidup yang bersumber pada keyakinan atau iman.
- c. Hubungan-hubungan tertentu

C. Hubungan antara Etos Kerja dengan Komitmen Organisasi

Etos kerja merupakan suatu yang harus ada pada diri karyawan yang bekerja di organisasi, apabila seorang karyawan tidak memiliki etos kerja yang tinggi hal tersebut dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi atau tempatnya bekerja. Setiap perusahaan atau organisasi pasti menginginkan karyawan yang memiliki etos kerja dan loyalitas yang tinggi. Organisasi yang dapat menciptakan etos kerja yang baik dalam praktiknya akan menciptakan sumber daya manusia yang profesional dan menciptakan kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan menimbulkan komitmen organisasi (Yousef, 2001).

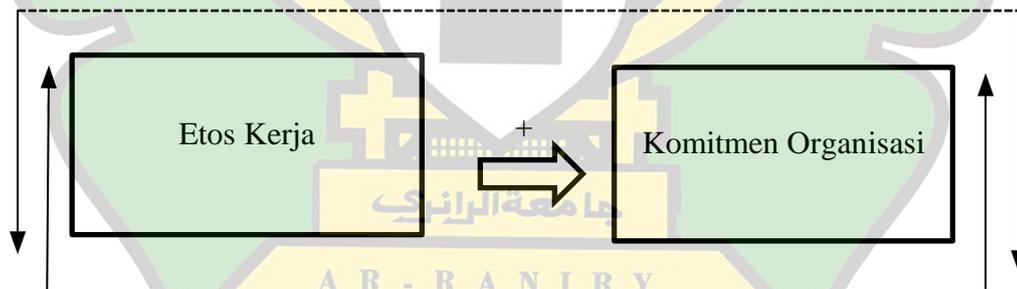
Dalam etos kerja dan komitmen organisasi memiliki 3 persamaan faktor yaitu pendidikan, usia, dan jenis kelamin. Pendidikan merupakan syarat dasar untuk menumbuhkan diri ke arah zaman yang semakin modern ini. Melalui jenjang pendidikan seseorang diberikan pengetahuan yang baik untuk mendidik moral maupun jasmani dan pendidikan setiap orang diharapkan mampu untuk memiliki wawasan yang luas dan maju untuk dapat diterapkan pada dunia kerja. Semakin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi, maka semakin bertambah usia pada karyawan tersebut yang artinya karyawan tersebut memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi dan memiliki etos kerja yang baik karena

mengerti apa saja yang harus karyawan tersebut kerjakan dan bagaimana cara menyelesaikannya.

Organisasi harus mengembangkan etos kerja untuk mengendalikan perilaku karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan loyalitas karyawan sebagai salah satu aspek komitmen karyawan terhadap organisasi (Bruhn, 2003).

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Cahyadi (2018) dengan menggunakan variabel yang sama yaitu variabel etos kerja dan variabel komitmen organisasi, terlihat bahwa terdapat hubungan positif antara etos kerja dengan komitmen organisasi yang menunjukkan bahwa semakin tinggi etos kerja pada karyawan maka akan semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi tersebut.

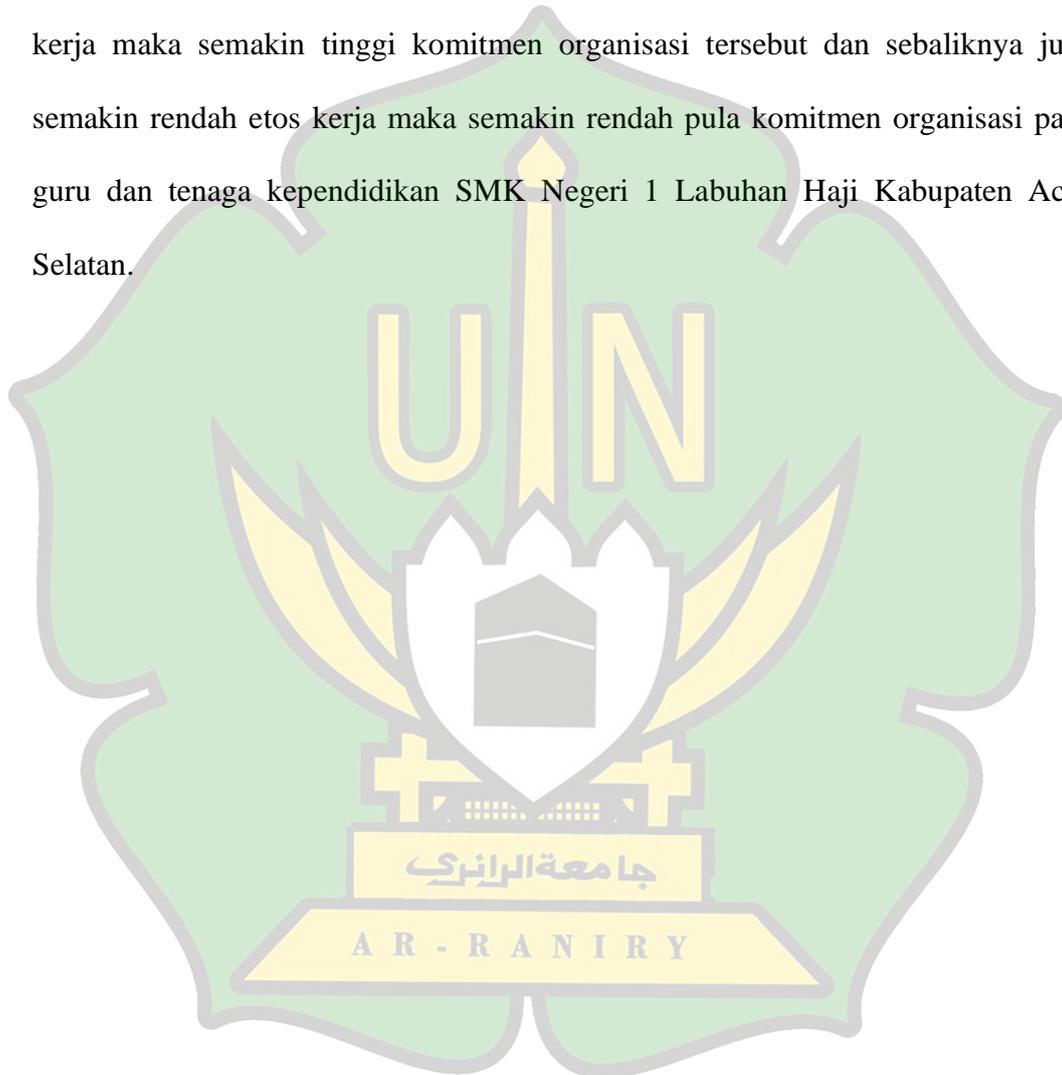
Hubungan kedua variabel secara deskripsi dapat dilihat pada gambar kerangka teoritis berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan paparan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara etos kerja dengan komitmen organisasi pada guru SMK Negeri 1 Labuhan Haji. Semakin tinggi etos kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi tersebut dan sebaliknya juga semakin rendah etos kerja maka semakin rendah pula komitmen organisasi pada guru dan tenaga kependidikan SMK Negeri 1 Labuhan Haji Kabupaten Aceh Selatan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan suatu pendekatan penelitian yang bersifat objektif mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik. Maka data yang didapat dari kuesioner akan diolah menggunakan pengujian statistik tersebut. Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasi yaitu pengukuran terhadap beberapa variabel serta saling hubungan di antara variabel-variabel tersebut dapat dilakukan serentak dalam kondisi yang realistis (Azwar, 2016).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel dapat diartikan sebagai segala sesuatu hal yang akan menjadi objek penelitian. Variabel sering kali dinyatakan sebagai faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti (Suryabrata, 2008) . Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas merupakan variabel yang variasinya dapat mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel lain. Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh yang diberikan oleh variabel lain (Azwar, 2018)

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel bebas (x): Etos Kerja

Variabel terikat (y): Komitmen Organisasi

C. Definisi Operasional Penelitian

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur menggunakan aspek-aspek yang terdiri dari 3 aspek, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinue, komitmen normatif (Yusuf & Syarif, 2018)

2. Etos Kerja

Etos kerja adalah suatu kumpulan sikap dan keyakinan yang dimiliki individu yang berkaitan dengan perilaku kerja yang diterapkan pada organisasi terkait. Etos kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan aspek-aspek yang terdiri dari *centrality of work, self-reliance, hard work, leisure, morality/ethics, delay of gratification, wasted time* (Miller & Woehr, 2002).

D. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan sumber utama dalam penelitian sebagai tempat di mana data untuk variabel penelitian diperoleh berdasarkan (Arikunto, 2017) subjek penelitian yang digunakan adalah guru SMK Negeri 1 Labuhan Haji.

1. Populasi

Populasi merupakan kelompok subjek yang memiliki ciri maupun karakteristik tertentu dalam sebuah penelitian (Azwar, 2011). Populasi yaitu generalisasi terhadap suatu kelompok yang terdiri dari beberapa subjek sesuai dengan karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diamati serta menarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru dan tenaga kependidikan SMK Negeri 1 Labuhan Haji yang berjumlah 66 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, di mana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel (Sugiyono, 2017).

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Tahap pertama pelaksanaan penelitian ini yaitu mempersiapkan alat ukur untuk pengumpulan data penelitian yang berbentuk skala psikologi. Skala yang disusun dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang kemudian disebut sebagai variabel penelitian. Variabel yang diteliti akan dijabarkan menjadi indikator penelitian, yang kemudian dijadikan tolak ukur untuk menyusun aitem-aitem berupa pertanyaan.

Setiap skala terdiri dari dua bentuk pernyataan yaitu *favorable* (F) dan *unfavorable* (UF). Pernyataan *favorable* (F) adalah pernyataan yang mendukung variabel yang diteliti, sedangkan pernyataan *unfavorable* (UF) adalah pernyataan yang tidak mendukung atau memihak pada variabel yang diteliti (Azwar, 2016). Jawaban dalam skala ini mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif dengan empat pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3.1
Skor Aitem Favorable dan Unfavorable

<i>Jawaban</i>	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

a. Skala Komitmen Organisasi

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala komitmen organisasi yang disusun berdasarkan teori menurut Mayer dan Allen yang terdiri dari tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen kelanjutan dan komitmen normative (Yusuf & Syarif, 2018). Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Aspek dan Indikator Skala Komitmen Organisasi

Aspek	Definisi Aspek	Indikator
Komitmen Afektif	Komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan dan keterlibatan karyawan pada organisasi, dengan demikian karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut. Dengan kata lain,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki ikatan emosional dengan organisasi 2. Dapat mengidentifikasi dirinya bagian dari organisasi 3. Memiliki keterlibatan dalam

Aspek	Definisi Aspek	Indikator
Komitmen Kontinyu/Rasional	keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi. komitmen kontinyu berkaitan dengan persepsi seseorang atas biaya dan risiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi.	kegiatan organisasi 1. Adanya pertimbangan untung rugi dan resiko yang didapat apabila meninggalkan organisasi 2. Melibatkan pengorbanan pribadi jika meninggalkan organisasi
Komitmen Normatif	Komitmen normatif yaitu sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya. Dengan kata lain komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasi.	1. Memiliki rasa tanggung jawab 2. Anggota bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas

Berdasarkan uraian aspek dan indikator di atas, maka tersusunlah *blue print* skala Komitmen Organisasi yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.3
Blue Print Skala Komitmen Organisasi

No	Aspek-Aspek	Indikator	No. Aitem		Jumlah
			F	Uf	
1.	Komitmen Afektif	1. Memiliki ikatan emosional dengan organisasi	1, 4	2, 3	4
		2. Dapat mengidentifikasi dirinya bagian dari organisasi	10, 11	6, 9, 20	5
		3. Memiliki keterlibatan	5, 7, 12	8, 15	5

		dalam kegiatan organisasi			
2.	Komitmen Kontinu	1. Adanya pertimbangan untung rugi dan resiko yang didapat apabila meninggalkan organisasi	13, 18	14, 19, 35	5
		2. Melibatkan pengorbanan pribadi jika meninggalkan organisasi	16, 17, 20, 23	26, 31	6
3.	Komitmen Normatif	1. Merasa bertanggungjawab terhadap tugas dan kewajiban di dalam organisasi	22, 27, 29, 30	25, 32, 34	7
		2. Anggota bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas	23, 33	28	3
Total			19	16	35

b. Skala Etos Kerja

Skala etos kerja yang disusun berdasarkan teori dari (Miller & Woehr, 2002) yang terdiri dari tujuh dimensi yaitu *Centrality of work*, *Self-reliance*, *Hard work*, *Leisure*, *Morality/ethics*, *Delay of gratification*, *Wasted time*. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut:

Tabel 3.4

Aspek dan Indikator Skala Etos Kerja

Aspek	Definisi Aspek	Indikator
<i>Centrality of work</i>	Keyakinan akan pekerjaan demi pekerjaan dan pentingnya pekerjaan.	1. Keyakinan akan pekerjaan demi pekerjaan 2. Merasa penting akan suatu pekerjaan
<i>Self-reliance</i>	Berjuang untuk kemandirian dalam pekerjaan sehari hari.	1. Berjuang untuk kemandirian dalam pekerjaan sehari hari

<i>Hard work</i>	Percaya pada keutamaan kerja keras	1. Memiliki rasa percaya pada keutamaan kerja keras
<i>Leisure</i>	Sikap dan keyakinan pada waktu luang terhadap pentingnya kegiatan di luar pekerjaan.	1. Memiliki sikap akan waktu luang 2. Punya keyakinan akan pentingnya aktivitas di luar pekerjaan
<i>Morality/ethics</i>	Percaya pada keadilan dan eksistensi moral	1. Percaya pada keadilan 2. Eksistensi moral
<i>Delay of gratification</i>	Sikap dan keyakinan pada waktu luang terhadap pentingnya kegiatan di luar pekerjaan.	1. Orientasi akan masa depan, penundaan imbalan 2. Penundaan imbalan
<i>Wasted time</i>	Sikap dan keyakinan yang merefleksikan penggunaan waktu yang aktif dan produktif.	1. Sikap dan keyakinan yang merefleksikan penggunaan waktu yang aktif 2. Menggunakan waktu yang produktif

Berdasarkan uraian aspek dan indikator di atas, maka disusun *blue print* skala Etos Kerja yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.5
Blueprint dan Skala Etos Kerja

No	Aspek-Aspek	Indikator	No. Aitem		Jumlah
			F	Uf	
1.	<i>Centrality of work</i>	1. Keyakinan akan pekerjaan demi pekerjaan	2	10	2
		2. Merasa penting akan suatu pekerjaan	1	4	2

No	Aspek-Aspek	Indikator	No. Aitem		Jumlah
			F	Uf	
2.	<i>Self-reliance</i>	1. Berjuang untuk kemandirian dalam pekerjaan sehari hari	6, 9	7, 21	4
3.	<i>Hard work</i>	1. Memiliki rasa percaya pada keutamaan kerja keras	8, 24	12, 24	4
4.	<i>Leisure</i>	1. Memiliki sikap akan waktu luang	30, 5	14	3
		2. Punya keyakinan akan pentingnya aktivitas di luar pekerjaan	3,18	11,15	4
5.	<i>Morality/ethics</i>	1. Percaya pada Keadilan	13, 20	19	3
		2. Eksistensi moral	23, 36	16, 26	4
6.	<i>Delay of gratification,</i>	1. Orientasi akan masa depan	27, 29	31, 33	4
		2. Penundaan imbalan	31	32	2
7.	<i>Wasted time</i>	1. Sikap dan keyakinan yang merefleksikan penggunaan waktu yang aktif	25	28	2
		2. Menggunakan waktu yang produktif	17	35	2
Total			19	17	36

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas/kesahihan adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur suatu yang diukur, dan validitas menyangkut akurasi instrument (Noor, 2013). Untuk mengetahui apakah kuesioner yang

disusun valid/sahih, maka diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap butir pernyataan dengan skor total kuesioner. Komputasi validitas yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah komputasi *Content Validity Ratio* (CVR).

Nilai yang digunakan untuk menghitung CVR didapatkan dari hasil *Subject Matter Expert* (SME). SME adalah sekelompok ahli yang menyatakan apakah aitem dalam skala bersifat esensial terhadap atribut psikologi yang diukur serta relevan atau tidak dengan tujuan pengukuran yang dilakukan. Aitem dinilai esensial apabila aitem tersebut dapat mempresentasikan dengan baik tujuan pengukuran (Azwar, 2016) Secara statistik, untuk mencari CVR dapat diperoleh dengan rumus berikut:

$$CVR = \frac{2ne}{n} - 1$$

Keterangan:

Ne = Banyaknya SME yang menilai suatu item esensial

n = Banyaknya SME yang melakukan penilaian

a. Hasil komputasi CVR skala komitmen organisasi

Penilaian tiga ahli digunakan dalam perhitungan CVR pada skala komitmen organisasi, hasil uji validitas item disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.6

Koefisien CVR skala komitmen organisasi

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1.	1	13.	1	25.	1
2.	1	14.	1	26.	1
3.	1	15.	1	27.	1
4.	1	16.	1	28.	1
5.	1	17.	1	29.	1
6.	1	18.	1	30.	1
7.	1	19.	1	31.	1
8.	1	20.	1	32.	1
9.	1	21.	1	33.	1
10.	1	22.	1	34.	1
11.	1	23.	1	35.	1

12 1 24. 1

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari skala komitmen organisasi memperlihatkan bahwa koefisien CVR di atas nol (0), sehingga semua aitem dinyatakan valid.

b. Hasil CVR skala etos kerja

Penilaian tiga ahli digunakan dalam perhitungan CVR pada skala etos kerja, hasil uji validitas item disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.7
Koefisien CVR skala etos kerja

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1.	1	13.	1	25.	1
2.	1	14.	1	26.	1
3.	1	15.	1	27.	1
4.	1	16.	1	28.	1
5.	1	17.	1	29.	1
6.	1	18.	1	30.	1
7.	1	19.	1	31.	1
8.	1	20.	1	32.	1
9.	1	21.	1	33.	1
10.	1	22.	1	34.	1
11.	1	23.	1	35.	1
12.	1	24.	1	36.	1

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari skala etos kerja memperlihatkan bahwa koefisien CVR di atas nol (0), sehingga semua aitem dinyatakan valid.

2. Uji Daya Beda

Uji daya beda aitem dilakukan untuk melihat sejauh mana aitem dapat membedakan antara individu atau kelompok, individu yang memiliki atribut dan tidak memiliki atribut yang diukur. Daya beda aitem diuji dengan menggunakan perhitungan korelasi *product moment* dari Pearson. Berikut rumus korelasi *product moment*:

$$rix = \frac{(\sum i)(\sum X)/n}{\sqrt{[\sum i^2 - (\sum i)^2/n][\sum X^2 - (\sum X)^2/n]}}$$

Keterangan:

i = Skor item

X = Skor Skala

n = Banyaknya Responden

IBM SPSS versi 25.0 for Windows yang digunakan untuk melihat hasil tes deskriminasi aitem. Selanjutnya peneliti memilih aitem untuk sekala penelitian berdasarkan korelasi total item, menggunakan nilai rix lebih besar dari 0,25 yang dianggap valid. Aitem dianggap tidak valid apabila nilai rix kurang dari 0,25.

a. Hasil uji beda daya aitem komitmen organisasi

Table 3.8 berikut menunjukkan hasil uji daya beda:

Tabel 3.8

Daya beda aitem komitmen organisasi

No	rix	No	Rix	No	rix
1.	.530	13.	.415	25.	.531
2.	.419	14.	.447	26.	-.153
3.	.349	15.	.693	27.	.623
4.	.645	16.	.575	28.	.392
5.	.473	17.	-.237	29.	.563
6.	.640	18.	.391	30.	.245
7.	.587	19.	.651	31.	.307
8.	.473	20.	.758	32.	.718
9.	.639	21.	.490	33.	.215
10.	.313	22.	.491	34.	.709
11.	.305	23.	.685	35.	.687
12.	.354	24.	.340		

Berdasarkan table 3.9 diatas 4 aitem dinyatakan gugur karena nilai daya beda aitem dibawah 0.25, yaitu: 17, 26, 30 dan 33. Sedangkan 31 aitem lainnya terpilih untuk digunakan pada penelitian.

Tabel 3.9
Blue Print akhir komitmen organisasi

No	Aspek-Aspek	Indikator	No. Aitem		Jumlah
			F	Uf	
1.	Komitmen Afektif	1. Memiliki ikatan emosional dengan organisasi	1, 4	2, 3	4
		2. Dapat mengidentifikasi dirinya bagian dari organisasi	10, 11	6, 9, 20	5
		3. Memiliki keterlibatan dalam kegiatan organisasi	5, 7, 12	8, 15	5
2.	Komitmen Kontinu	1. Adanya pertimbangan untung rugi dan resiko yang didapat apabila meninggalkan organisasi	13, 18	14, 19, 35	5
		2. Melibatkan pengorbanan pribadi jika meninggalkan organisasi	16, 20, 23	31	4
3.	Komitmen Normatif	1. Merasa bertanggungjawab terhadap tugas dan kewajiban di dalam organisasi	22, 27, 29	25, 32, 34	6
		2. Anggota bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas	23	28	2
Total			16	15	31

b. Hasil uji beda daya aitem etos kerja

Table 3.10 berikut menunjukkan hasil uji daya beda:

Tabel 3.10
Daya beda aitem etos kerja

No	Rix	No	Rix	No	Rix
1.	.362	13.	.466	25.	.547
2.	.177	14.	.309	26.	.523
3.	.596	15.	.581	27.	.694

4.	.671	16.	.546	28.	.735
5.	.317	17.	.791	29.	.556
6.	.391	18.	.523	30.	.668
7.	-.132	19.	.487	31.	.367
8.	.427	20.	.702	32.	.296
9.	.518	21.	.212	33.	.445
10.	.616	22.	.076	34.	-.260
11.	.515	23.	.557	35.	.560
12.	.595	24.	.612	36.	.458

Berdasarkan table 3.10 diatas 5 aitem dinyatakan gugur karena nilai daya beda aitem dibawah 0.25, yaitu: 2, 7, 21, 22 dan 34. Sedangkan 31 aitem lainnya terpilih untuk digunakan pada penelitian.

Tabel 3.11
Blue Print Akhir Etos Kerja

No	Aspek-Aspek	Indikator	No. Aitem		Jumlah
			F	Uf	
1.	<i>Centrality of work</i>	1. Keyakinan akan pekerjaan demi pekerjaan	-	10	1
		2. Merasa penting akan suatu pekerjaan	1	4	2
2.	<i>Self-reliance</i>	1. Berjuang untuk kemandirian dalam pekerjaan sehari hari	6, 9	-	2
3.	<i>Hard work</i>	2. Memiliki rasa percaya pada keutamaan kerja keras	8, 24	12	3
4.	<i>Leisure</i>	1. Memiliki sikap akan waktu luang	30, 5	14	3
		2. Punya keyakinan akan pentingnya aktivitas di luar pekerjaan	3,18	11,15	4
5.	<i>Morality/ethics</i>	1. Percaya pada Keadilan	13, 20	19	3

No	Aspek-Aspek	Indikator	No. Aitem		Jumlah
			F	Uf	
6.	<i>Delay of gratification,</i>	2. Eksistensi moral	23, 36	16, 26	4
		1. Orientasi akan masa depan	27, 29	31, 33	4
		2. Penundaan imbalan	-	32	1
7.	<i>Wasted time</i>	1. Sikap dan keyakinan yang merefleksikan penggunaan waktu yang aktif	25	28	2
		2. Menggunakan waktu yang produktif	17	35	2
Total			17	14	31

3. Reliabilitas

Azwar (2016), reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran sampel dapat dipercaya, apabila ketika dilakukan pengukuran ulang terhadap kelompok subjek yang sama memperoleh hasil yang relatif sama, asalkan aspek dan dimensi yang diukur dalam sampel penelitian tidak berubah. Uji reliabilitas pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = 2 \left\{ \frac{1 - sy_1^2 + sy_2^2}{sx^2} \right\}$$

Keterangan:

Sy_1^2 dan Sy_2^2 = Varian skor belahan 1 dan belahan 2

Sx^2 = varian skor X

Menurut Guilford (Sugiyono, 2017) kriteria koefisien reliabilitas dapat diklasifikasikan sebagaimana tabel dibawah:

Tabel 3.12

Klasifikasi Reliabilitas Alpha Cronbach

Kriteria	Koefesien
Sangat Reliabel	>0,900 (Sangat Tinggi)
Reliabel	0,700 – 0,900 (Tinggi)
Cukup Reliabel	0,400 – 0,700 (Sedang)
Kurang Reliabel	0,200 – 0,400 (Rendah)
Tidak Reliabel	<0,200 (Sangat Rendah)

a. Hasil Uji Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi

Hasil analisis reliabilitas uji coba skala komitmen organisasi menghasilkan nilai $\alpha = 0,912$. Selanjutnya peneliti melakukan uji reliabilitas kedua setelah membuang 4 aitem yang tidak valid, uji reliabilitas kedua menghasilkan nilai $\alpha = 0,926$. Artinya hasil uji reliabilitas skala komitmen organisasi termasuk kedalam kategori sangat reliabel atau reliabilitas sangat tinggi.

b. Hasil Uji Realibilitas Skala Etos Kerja

Hasil reliabilitas uji coba skala etos kerja menghasilkan nilai $\alpha = 0,902$. Selanjutnya peneliti melakukan uji reliabilitas kedua setelah membuang 5 aitem yang tidak valid, uji reliabilitas kedua menghasilkan nilai $\alpha = 0,935$. Artinya hasil uji reliabilitas skala komitmen organisasi termasuk kedalam kategori sangat reliabel atau sangat tinggi.

G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Teknik Pengolahan Data

Berikut adalah beberapa tahap pengolahan data dalam penelitian ini, yaitu:

a. *Editing*

Editing yaitu memeriksa kejelasan dan kelengkapan pengisian *instrument* pengumpulan data. Diadakan editing terhadap *questionnaire* yang telah diisi oleh

responden dengan maksud untuk mencari kesalahan-kesalahan dalam *questionnaire* atau juga kurang adanya keserasian dalam pengisian *questionnaire* (Fatihuddin, 2015).

b. *Coding*

Coding yaitu proses identifikasi dan klasifikasi dari setiap pertanyaan dalam instrumen pengumpulan data menurut variabel-variabel yang diteliti. *Coding* dilakukan setelah editing. *Coding* merupakan pemberian kode-kode atau angka-angka tertentu terhadap kolom-kolom, variabel-variabel yang dinyatakan dalam kuesioner berkaitan dengan keterangan tertentu yang diperlukan (Fatihuddin, 2015).

c. Tabulasi

Tabulasi data yaitu mencatat atau *entry* data ke dalam tabel induk penelitian. Tabulasi dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program komputer yaitu *Microsoft Word*, *Excel*, dan program SPSS versi 25.0 *for window*. *Questionnaire* yang telah diisi oleh responden langsung dimasukkan ke dalam program komputer (Fatihuddin, 2015).

2. Teknik Analisis Data

a. Uji prasyarat

Merupakan uji yang harus dilakukan sebelum hendak melakukan uji hipotesis. Adapun uji prasyarat dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji linieritas (Noor, Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, disertai dan Karya Ilmiah, 2013).

1). Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak. Jika data yang dihasilkan tidak berdistribusi normal maka analisis data secara statistik parametrik tidak dapat digunakan. Untuk menguji normalitas analisis data yang digunakan yaitu secara nonparametrik dengan menggunakan statistik One Sample Kolmogrov Smirnov test dari SPSS *version 25.0 for windows*. Batasan yang digunakan adalah apabila nilai signifikansi (p) lebih besar dari ($>$) 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (p) lebih kecil ($<$) dari 0,05 maka data tersebut dinyatakan tidak berdistribusi normal (Sugiyono , 2017)

2). Uji Linieritas

Setelah melakukan uji normalitas, maka selanjutnya peneliti melakukan uji linearitas. Uji linearitas merupakan uji prasyarat analisis untuk mengetahui pada data apakah data bersifat linear atau tidak. Uji ini berkaitan dengan regresi linear (Misbahuddin & Hasan, 2013). Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut *dependent variabel* (variabel terikat) (Noor, 2012). Uji linieritas pada program *IBM SPSS 25.0 for windows* digunakan tes *for linearity* dengan taraf signifikan 0.05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila nilai signifikan pada *linearity* kurang dari 0.05.

b. Hipotesis

Langkah kedua setelah uji asumsi terpenuhi, maka akan dilakukan uji hipotesis penelitian. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini

yaitu terdapat hubungan yang positif antara Etos Kerja dengan Komitmen Organisasi pada guru SMK Negeri 1 Labuhan Haji. Semakin tinggi etos kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi tersebut dan sebaliknya juga semakin rendah etos kerja maka semakin rendah pula komitmen organisasi pada guru. Adapun hipotesis ini dianalisis menggunakan analisis statistik korelasi *product moment* dari Pearson untuk data yang berdistribusi normal dan korelasi *rho* (ρ) dari Spearman untuk data yang tidak berdistribusi normal. Analisis data menggunakan bantuan program *SPSS version 25.0 for Windows*.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan dan pelaksanaan penelitian

Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti terlebih dahulu mempersiapkan skala penelitian yang akan digunakan yaitu skala likert yang terdiri dari skala komitmen organisasi dan skala etos kerja. Sebelum digunakan untuk mengumpulkan data dari sampel penelitian, Skala penelitian tersebut sebelumnya sudah diuji validitasnya melalui penilaian oleh tiga expert judgement. Setelah uji validitas selesai, peneliti kemudian menyiapkan skala dalam bentuk kuesioner dengan format Google Form yang akan dibagikan melalui media sosial.

1. Administrasi penelitian

Peneliti melakukan penelitian dengan cara mengajukan surat permohonan izin penelitian kepada bagian akademik fakultas psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Kemudian peneliti mengirimkan surat permohonan izin tersebut kepada kepala SMK Negeri 1 Labuhan Haji Kabupaten Aceh Selatan.

2. Pelaksanaan tryout

Peneliti melakukan uji coba atau tryout tidak terpakai terhadap alat ukur. Peneliti terlebih dahulu melakukan uji coba kepada 30 guru dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 1 Labuhan Haji Timur pada tanggal 16 Oktober 2024. Alasan peneliti memilih guru dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 1 Labuhan Haji Timur karna memiliki karakteristik yang sama, misalnya sama sama

guru dan tenaga kependidikan. Penelitian dilakukan dengan cara peneliti datang ke sekolah terlebih dahulu, selanjutnya melakukan building raport dengan pihak sekolah sehingga diberikan izin untuk melakukan tryout. kemudian peneliti didampingi oleh salah satu tenaga pendidik bagian tata usaha sekolah untuk melakukan try out. Selanjutnya peneliti menjelaskan bagaimana pengisian kuesioner diruangan para guru dan tenaga kependidikan kemudian menyebarkan skala secara online melalui aplikasi whatsapp (grup whatsapp SMK labuhan haji timur). Pada uji coba penelitian ini setiap subjek diberikan 71 aitem pertanyaan yang terdiri dari 35 aitem skala komitmen organisasi dan 36 aitem skala etos kerja. Setelah para guru dan tenaga kependidikan mengisi jawaban seluruh skala, peneliti mentabulasi data menguji instrumen untuk menentukan item mana yang dapat digunakan dalam penelitian. Setelah data dikumpulkan dan dianalisis menggunakan SPSS, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap seluruh item. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat 4 aitem yang gugur pada skala komitmen organisasi dan 5 aitem yang gugur pada skala etos kerja, sehingga jumlah item yang valid dan akan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 62 item, terdiri dari 31 aitem yang valid pada skala etos kerja dan 31 aitem pada skala komitmen organisasi

3. Pelaksanaan penelitian

Penelitian dilakukan di SMK negeri 1 labuhan haji pada tanggal 20 Oktober 2024 dengan menyebarkan kuesioner melalui google form yang disebarkan kepada guru dan tenaga kependidikan. Kemudian menjumpai kepala sekolah untuk ditindak lanjuti, lalu diarahkan kepada kepala tata usaha untuk

dijelaskan kepada tenaga pendidik kemudian juga didampingi oleh wakil kurikulum sekolah untuk dijelaskan kepada guru. Proses penelitian berlangsung 10 hari dan setiap subjek diberikan penelitian sebanyak 62 dari dua skala, masing-masing skala terdiri dari 31 butir skala komitmen organisasi dan 31 butir skala etos kerja. Setelah skala penelitian terkumpul sesuai dengan jumlah sampel. Dengan demikian peneliti dapat melakukan analisis data dengan program SPSS versi 25.0 for windows.

B. Deskripsi data penelitian

1. Demografi penelitian

Penelitian dilakukan di SMK Negeri 1 Labuhan Haji pada guru dan tenaga kependidikan dengan jumlah sampel 66 orang, berikut data demografi sampel yang diperoleh dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Sampel berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa sampel yang berjenis kelamin perempuan sejumlah 44 orang dengan profesi guru sejumlah 33 orang dan tenaga pendidikan sejumlah 11 orang. Sedangkan jenis kelamin laki-laki sejumlah 22 orang dengan profesi guru sejumlah 16 orang dan tenaga pendidik sejumlah 6 orang.

Tabel 4.1

Data Demografi sampel penelitian berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Persentase (%)
Perempuan	44	66,7%
Laki-Laki	22	33,3%
Jumlah	66	100%

b. Sampel berdasarkan usia

Menurut Hurlock (2009) masa dewasa terdiri dari tiga bagian yaitu masa dewasa awal (*young adult*) berkisaran antara usia 18 sampai 40 tahun masa dewasa Madya (*middle adult*) berkisaran antara usia 40 sampai dengan 60 tahun dan masa dewasa lanjut (*older adult*) dimulai dari usia 60 sampai akhir hayat. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sampel mulai dari usia 25 sampai 58 dengan demikian sampel penelitian tergolong dalam usia dewasa awal dan dewasa madya.

Tabel 4.2
Data Demografi Sampel Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (n)	Persentase (%)
Dewasa awal	36	54,5%
Dewasa madya	30	45,5%
Jumlah	66	100%

c. Sampel berdasarkan masa kerja

Tulus membagi masa kerja menjadi 3 kelompok yaitu: masa kerja baru, masa kerja sedang dan masa kerja lama. Masa kerja baru adalah masakerja yang rentang kerjanya 1 sampai 5 tahun, masa kerja sedang 6 sampai 10 tahun, dan masa kerja lama yaitu masa kerja yang lebih dari 10 tahun (Jawad, Ariana, Handadari, & Margaretha, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian sampel dengan masa kerja baru berjumlah 26 (39,4%) orang, masa kerja sedang 8 (12,1%) orang dan dengan masa kerja lama berjumlah 32 (48,5%) orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh masa kerja lama atau lebih dari 10 tahun, hal ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3
Data Demografi Sampel Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
<6 Tahun	26	39,4%
6-10 Tahun	8	12,1%
>10 Tahun	32	48,5%
Jumlah	66	100%

d. Sampel berdasarkan status kerja

Sesuai Undang-Undang no 5 tahun 2014 tentang ASN (Aparatur Sipil Negara), PNS sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 huruf a merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan sampel yang memiliki status PNS berjumlah 42 (63,6%) orang, honor 17 (25,8%) orang, lainnya 7 (10,6%) orang. Dapat disimpulkan bahwa sampel penelitian ini didominasi oleh sampel yang memiliki status PNS yaitu berjumlah 42 orang, bisa dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4
Data Demografi Status Kerja

Status Kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
PNS	42	63,6%
Honor	17	25,8%
Lainnya	7	10,6%
Jumlah	66	100%

e. Sampel berdasarkan status profesi

Berdasarkan UU nomor 14 tahun 2005 guru adalah pendidik profesional yang bertugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik, baik pendidikan anak usia dini, pendidikan

formal, pendidikan dasar, hingga pendidikan menengah. Sedangkan tenaga kependidikan menurut undang-undang nomor 20 tahun 2003 merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan jumlah sampel yang berstatus profesi berjumlah 50 orang dan yang berprofesi tenaga kependidikan berjumlah 16 orang, hasil penelitian ini bisa dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Data Demografi Sampel Status Profesi

Status Profesi	Jumlah (n)	Persentase (%)
Guru	50	75,8%
Tenaga Kependidikan	16	24,2%
Jumlah	66	100%

C. Hasil Penelitian

1. Kategori Data Penelitian

Pembagian kategorisasi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategorisasi jenjang (ordinal). Menurut Azwar (2012), Kategorisasi yang menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Pengkategorisasian ini diperoleh berdasarkan nilai skor subjek satuan deviasi standar populasi. Kategorisasi bersifat relatif, sehingga setiap interval mencakup kategori yang diinginkan, ditetapkan dalam tiga kategori rendah, sedang, dan tinggi.

a. Skala komitmen organisasi

Hasil analisis data deskriptif yang digunakan untuk melihat deskripsi data yang mungkin terjadi (hipotetik) dan data berdasarkan kenyataan di lapangan (emperik) dari variable komitmen organisasi dapat dilihat pada table berikut ini:

Table 4.6
Deskripsi data penelitian komitmen organisasi

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmax	Xmin	M	SD	Xmax	Xmin	M	SD
Komitmen organisasi	124	31	77.5	15.5	123	78	94.97	8.67

Keterangan rumus skor hipotetik :

- Xmin (skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban
 Xmax (skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban
 M (mean) = Dengan rumus $\mu = (\text{skor maks} + \text{skor min}) : 2$
 SD (standar deviasi) = Dengan rumus $s = (\text{skor maks} - \text{skor min}) : 6$

Berdasarkan hasil statistik data pada tabel analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan jawaban minimal adalah 31, maksimal 124, mean 77.5 dan standar deviasi 15.5. Sementara data emperik menunjukkan jawaban minimal 78, maksimal 123, mean 94.97 dan standar deviasi 8.67. Deskriptif data penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori dengan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut rumus pengkategorisan:

- Rendah = $X < (M - 1SD)$
 Sedang = $(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$
 Tinggi = $(M + 1SD) \leq X$

Keterangan :

M = Mean empirik pada skala

SD = standar deviasi

X = Rentan butir pertanyaan

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan mendapatkan hasil kategorisasi skala komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Kategorisasi Skala Komitmen Organisasi

Katagorisasi	Interval	Jumlah	Persentase
Rendah	$X < 86.3$	3	4.5%
Sedang	$86.3 \leq X < 103.64$	53	80.3%
Tinggi	$103.64 \leq X$	10	15.2%
Total		66	100%

Berdasarkan tabel di atas hasil kategorisasi komitmen organisasi menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat komitmen organisasi pada kategori rendah sebanyak 3 orang (4.5%), kategori sedang 50 orang (80.3%) sedangkan pada kategori tinggi hanya 10 orang (15.2%). Maka dapat disimpulkan bahwa kategorisasi komitmen organisasi paling banyak terdapat pada kategori sedang.

b. Skala etos kerja

Hasil analisis data deskriptif yang digunakan untuk melihat deskripsi data yang mungkin terjadi (hipotetik) dan data berdasarkan kenyataan di lapangan (empirik) dari variable etos kerja dapat dilihat pada table berikut ini:

Table 4.8
Deskripsi data penelitian etos kerja

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmax	Xmin	M	SD	Xmax	Xmin	M	SD
Komitmen organisasi	124	31	77.5	15.5	122	74	96.73	7.77

Keterangan rumus skor hipotetik :

- Xmin (skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban
 Xmax (skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban
 M (mean) = Dengan rumus $\mu = (\text{skor maks} + \text{skor min}) : 2$
 SD (standar deviasi) = Dengan rumus $s = (\text{skor maks} - \text{skor min}) : 6$

Berdasarkan hasil statistik data pada tabel analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan jawaban minimal adalah 31, maksimal 124, mean 77,5 dan standar deviasi 15.5 . Sementara data empirik menunjukkan jawaban minimal 74. maksimal 122, mean 96.73 dan standar deviasi 7.77. Deskriptif data penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori dengan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut rumus pengkategorisasian:

- Rendah = $X < (M - 1SD)$
 Sedang = $(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$
 Tinggi = $(M + 1SD) \leq X$

Keterangan :

- M = Mean empirik pada skala
 SD = standar deviasi
 X = Rentan butir pertanyaan

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan mendapatkan hasil kategorisasi skala etos kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Kategorisasi Skala Etos Kerja

Katagorisasi	Interval	Jumlah	Persentase
Rendah	$X < 88.96$	2	3.0%
Sedang	$88.96 \leq X < 104.5$	55	83.3%
Tinggi	$104.5 \leq X$	9	13.6%
Total		66	100%

Berdasarkan tabel di atas hasil kategorisasi etos kerja menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat etos kerja pada kategori rendah sebanyak 2 orang (3.0%), kategori sedang 55 orang (83.3%) sedangkan pada kategori tinggi hanya 9 orang (13.6%). Maka dapat disimpulkan bahwa kategorisasi etos kerja paling banyak terdapat pada kategori sedang.

2. Uji Asumsi

a. Uji normalitas sebaran

Penelitian ini peneliti menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan *SPSS 25.0 for windows*. Hasil uji normalitas skala komitmen organisasi dan etos kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

No	Variabel Penelitian	Koefisien K-S	ρ
1	Komitmen Organisasi	0.196	0.000
2	Etos Kerja	0.162	0.000

Berdasarkan tabel data diatas, menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi data koefisien kolmogorov-Smirnov (K-S) sebesar 0.196 dan nilai signifikansi (ρ) sebesar 0.000 ($p>0.05$). Sedangkan pada variabel etoskerja data koefisiensin Kolmogorov-Smirnov (K-S) sebesar 0.162 dan nilai signifikansin (ρ) sebesar 0.000 ($p>0.05$). Berdasarkan hasil *SPSS* tersebut kedua variabel dinyatakan berdistribusi tidak normal dan hasil penelitian hanya dapat digeneralisasikan pada sampel penelitian ini.

b. Uji linieritas hubungan

Hasil Uji linieritas hubungan kedua variabel penelitian ini memperoleh data yang dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4.11
Uji Linieritas Hubungan Data Penelitian

Variabel Penelitian	<i>F Linearity</i>	ρ
Komitmen Organisasi Etos Kerja	189.535	0.000

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji linieritas memperoleh *F linierity* kedua variabel yaitu $F = 189.535$ dengan $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel komitmen organisasi dengan etos kerja pada Guru dan Tenaga Kependidikan SMK Negeri 1 Labuhan Haji Kabupaten Aceh Selatan.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan secara non parametrik karena uji normalitas tidak memenuhi ketentuan, yaitu data berdistribusi tidak normal sehingga uji hipotesis menggunakan analisis korelasi ρ (ρ) dari *Sperman*. Metode ini digunakan untuk melihat keeratan hubungan antara kedua variabel sebagaimana tertera dalam tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Hipotesis

Variabel Penelitian	P	ρ
Komitmen Organisasi Etos Kerja	0.682	0.000

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi ρ (p) dari Spearman yaitu 0.682, dengan nilai signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0.05$) hal tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan etos kerja pada sampel penelitian ini. Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi etos kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah etos kerja maka semakin rendah pula komitmen organisasi pada penelitian ini. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara etos kerja dengan komitmen organisasi pada Guru dan Tenaga Kependidikan SMK Negeri 1 Labuhan Haji Kabupaten Aceh Selatan.

Berdasarkan tabel *measure of association*, diperoleh hasil sumbangan relatif (r^2) sebesar 0.677 artinya terdapat 67.7% pengaruh etos kerja dalam komitmen organisasi, sedangkan sisanya 32.3 % dipengaruhi oleh faktor lainnya, seperti faktor karakteristik pribadi misal status pernikahan, usia, gender, tingkat pendidikan dan bahasa kerja, kepribadian dan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi yang terdiri dari keinginan untuk berprestasi, kebutuhan ber afiliasi. karakteristik organisasi, pengalaman organisasi.

Tabel 4.13
Analisis Measure Of Association

Variabel Penelitian	r^2
Komitmen Organisasi dan Etos Kerja	0.677

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi pada Guru dan Tenaga Kependidikan yang ada di SMK Negeri 1 Labuhan Haji Kabupaten Aceh Selatan. Berdasarkan hasil uji hipotesis dari Spearman menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara etos kerja dengan komitmen organisasi pada sampel penelitian ini. Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi etos kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi, demikian pula sebaliknya semakin rendah etos kerja maka semakin rendah pula komitmen organisasi pada sampel penelitian ini.

Hasil r^2 atau sumbangan relatif yang didapatkan penelitian ini sebesar 0.677 artinya terhebat 67.7% pengaruh etos kerja dalam komitmen organisasi, sedangkan sisanya 32.3 % dipengaruhi oleh faktor lainnya, seperti faktor karakteristik pribadi misal status pernikahan, usia, gender, tingkat pendidikan dan bahasa kerja, kepribadian dan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi yang terdiri dari keinginan untuk berprestasi, kebutuhan ber afiliasi. karakteristik organisasi, pengalaman organisasi.

Berdasarkan data empirik menunjukkan bahwa subjek penelitian ini memiliki tingkat komitmen organisasi pada kategori rendah sebanyak 3 orang (4.5%), tingkat komitmen organisasi pada kategori sedang sebanyak 50 orang (80.3%) sedangkan tingkat komitmen organisasi pada kategori rendah hanya 10 orang (15.2%). Sedangkan pada etos kerja menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat etos kerja pada kategori rendah sebanyak 2 orang (3.0%), etos kerja pada kategori sedang 55 orang (83.3%) sedangkan pada

kategori tinggi hanya 9 orang (13.6%). Maka dapat dikatakan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat etos kerja dengan komitmen organisasi pada kategori sedang. Namun diantara kedua kategori lainnya yang dominan adalah kategori tinggi.

Dapat disimpulkan bahwa etos kerja berhubungan dengan komitmen organisasi. hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh wendra dkk (2019) dengan judul hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi karyawan lapangan PT.BAS. hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan antara variabel etos kerja dengan komitmen organisasi dilihat dari nilai korelasi sebesar $r = 0.064$. dan nilai signifikan 0.000 ($p < 0.05$). Artinya semakin rendah etos kerja seseorang maka semakin rendah juga komitmen organisai seseorang, demikian pula semakin tinggi etos kerja seseorang maka akan semakintinggi komitmen organisasi seseorg karyawan lapangan.

Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Putratama dkk (2021) yang berjudul Hubungan antara Etos Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT "X". Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh Nilai koefisien korelasi yang ditunjukkan sebesar 0.532 dengan nilai signifikansi 0.00, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan, kuat, dan positif. Artinya, terdapat hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan di PT "X". Semakin tinggi etos kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi.

Sesuai dengan hasil pemaparan penelitian diatas, ditemukan bahwa kedua variabel yang diajukan dalam penelitian ini yaitu etos kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif dan sangat signifikan, maka dapat dinyatakan tingginya etos kerja akan menyebabkan tingginya tingkat komitmen organisasi pada Guru dan Tenaga Kependidikan. Demikian juga sebaliknya rendahnya etos kerja akan menyebabkan rendahnya komitmen organisasi pada Guru dan Tenaga Kependidikan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya pada hari pertama peneliti mendatangi tempat penelitian, namun kegiatan tersebut tertunda karena sedang ada acara sekolah, sehingga peneliti dapat mendatangi tempat penelitian pada hari berikutnya. Selain itu, ketika peneliti sudah memberikan link dan membagikannya di grup, hanya separuh target yang terpenuhi, sementara sisanya peneliti hubungi secara personal.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini memperoleh nilai koefisien korelasi *rho* (ρ) dari spearman yaitu 0.682 dengan $p = 0.000$ ($p < 0.05$), hal tersebut menjelaskan terdapat hubungan positif dan signifikan antara etos kerja dengan komitmen organisasi pada sampel penelitian ini. Artinya semakin tinggi etos kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi, demikian pula sebaliknya semakin rendah etos kerja maka semakin rendah pula komitmen organisasi pada Guru dan Tenaga Kependidikan SMK Negeri 1 Labuhan Haji Kabupaten Aceh Selatan.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan untuk kepentingan praktis dan teoritis yang akan melakukan penelitian dengan variabel yang sama.

1. Bagi Subjek dalam Penelitian ini

Untuk meningkatkan komitmen organisasi bisa dengan meningkatkannya etos kerja. Dengan cara meningkatkan aspek-aspek dari etos kerja yaitu, meyakini akan pentingnya pekerjaan, berjuang untuk kemandirian dalam pekerjaan sehari-hari, percaya pada keutamaan kerja keras. Sikap dan keyakinan pada waktu luang terhadap pentingnya kegiatan di luar pekerjaan. Percaya pada keadilan dan eksistensi moral. Orientasi akan masa depan, penundaan imbalan. Sikap dan keyakinan yang merefleksikan penggunaan waktu yang aktif dan produktif.

2. Bagi Sekolah dan Dinas Pendidikan

Untuk meningkatkan etos kerja dan komitmen organisasi, peneliti mengharapkan agar pihak dinas pendidikan atau sekolah dapat memberikan pelatihan kepemimpinan, manajemen diri, pengelolaan waktu, atau produktivitas kepada guru dan tenaga kependidikan. Selain itu, pemberian apresiasi atau penghargaan kepada para guru dan tenaga pendidik juga dapat meningkatkan etos kerja dan komitmen organisasi. Penting juga bagi pihak sekolah dan dinas pendidikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, serta memperhatikan kesejahteraan fisik dan mental guru dan tenaga kependidikan. Peningkatan komunikasi yang baik antar pihak sekolah, dinas pendidikan, dan tenaga kependidikan juga dapat mempererat rasa kebersamaan dan tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan pendidikan

3. Bagi penelitian selanjutnya

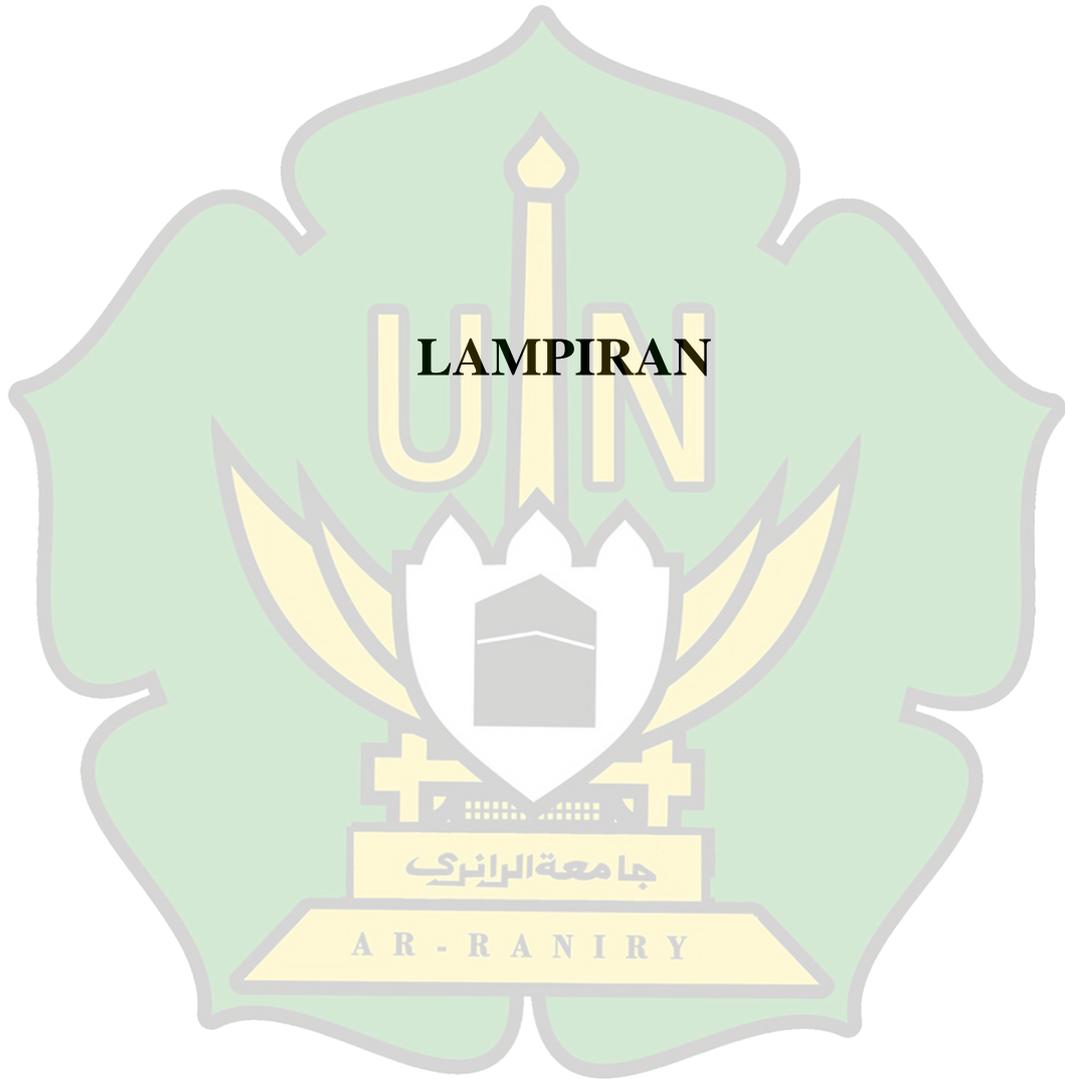
Peneliti mengharapkan peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi misalnya: Karakteristik pribadi misal status pernikahan, usia, gender, tingkat pendidikan dan masa kerja, kepribadian dan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi yang terdiri dari keinginan untuk berprestasi, kebutuhan berafiliasi, Karakteristik organisasi, Pengalaman organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, F., & Pratana, A. (2018). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional Berdampak pada Kinerja Karyawan. *Ikraith Ekonomika*, 1(2), 84-92.
- Abdullah, A., & Halim, F. W. (2016). The Influence Of Work Ethic and Counterproductive Work Behavior Of Civil Servant. *Journal of Technology Management and Business*, 3(1), 1-14.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2018). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bagia, W. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bruhn, M. (2003). *Relationship Marketing: Manajemen Of Customer Relationship*. Basel: Pearson.
- Buwana, S. A., & Widhiastuti, H. (2023). Hubungan Kontrak Psikologis terhadap Etos Kerja dengan Komitmen Karyawan Sebagai Intervening. *Jurnal Psikologi*, 10(1), 190-201.
- Cahyadi, M. (2018). Hubungan Antara Etos Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT. Sabina Tirta utama samarinda. *Psikoborneo*, 6(4), 1-14.
- 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. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 3(2), 25-33.
- Curtis, S., & Wright, D. (2001). Retaining Employees-The Fast Track to Commitment. *Journal Management Research News*, 24(8-9), 59-64.
- Darsiharjo. (2013). Peran Lingkungan Sekolah dalam Pembentukan Karakter Bangsa Pada Proses Pembelajaran Geografi. *Guedukasi*, 2(1), 1-5.
- Effendi, A., Paramarta, V., & Sulaksmi, M. (2018). *Manajemen In Syaallah*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Fatihuddin, D. (2015). *Metode Penelitian Untuk Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Fitriyani, D., Sundari, O., & Dongoran, J. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos KERJA Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 8(1), 24-34.
- Ginting, D. (2016). *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: PT Gramedia.

- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2015). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3(2), 150-158.
- Hasibuan, & Malayu, s. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. bumi aksara.
- Hurlock, E. (2009). *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Erlangga.
- Husni, I. (2014). Hubungan Etos Kerja dengan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 341-831.
- Indrasari, M., & Nuhkartini, I. A. (2021). *Karakteristik Sumber Daya Manusia Era Digital*. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Jawad, M., Ariana, A. D., Handadari, W., & Margaretha. (2018). Hubungan antara Masa Kerja dengan Literasi Kesehatan Mental pada Perawat yang Bekerja di Rumah Sakit Jiwa. *Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental*, Vol. 7, Hal. 53-62.
- Jufrizen. (2021). *Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Medan: Umsupress.
- Komari, N., & Djafar, F. (2013). Work Ethics, Work Satisfaction and Organizational Commitment at the Sharia Bank, Indonesia. *International Business Research*, 6(12), 107-117.
- Kumar, S., & Arora, A. (2017). Influence of organizational culture on teacher commitment in schools. *International Journal of Educational Research and Technology*, 8(4), 10-18.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Melinsky, K., Van, R. K., Buff, C., & Seifert, C. F. (2010). Work Ethic: Do New Employees Mean New Work Values? *Journal Of Managerial*, 22(1), 10-34.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment In the Workplace (Theory, Research and Application)*. United Kingdom: Sage Publications.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 538-551.
- Miller, M. J., & Woehr, D. J. (2002). The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory. *Vocational Behavior*, 451-489.
- Misbahuddin, & Hasan, I. (2013). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Noor, J. (2012). *Metode Penelitian Skripsi Tesis Disertasi Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Media Group.

- Noor, J. (2013). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, disertai dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makassar: Cendekia Publisher.
- Putratama, A. Y., & Puspitadewi, N. S. (2021). Hubungan antara Etos Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT "X". *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(9), 119-130.
- Sadeghi, M., & Zarei, A. (2018). The impact of organizational commitment on job satisfaction and teacher performance. *Journal of Education and Practice*, 9(12), 125-133.
- Steers, & M, R. (1985). *Efektivitas Organisasi Kaidah Perilaku (Magdalena, Trans.)*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono . (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmana, U., & Kurniawan, L. (2020). Pengaruh Kontrak Psikologis dann Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru SMK Negeri Kabupaten Lampung Barat. *jurnal manajemen pendidikan*, 1328-1336.
- Sukoco, F. (2010). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kompetensi sebagai Mediasi. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 17(1), 79.
- Supriono, G. (2022). *Budaya Organisasi dan Budaya Kerja*. Yogyakarta: CV Bintang Semesta Media .
- Suryabrata, S. (2008). *Metodologi Penelitian* . Jakarta: PT. Raja.
- Wendra, B. N., Dewi, R. S., & Hidayatullah, M. S. (2019). Hubungan antara Etos Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan Lapangan PT.Bas. *Jurnal Kognisia*, 2(1), 5-8.
- Yousef, D. A. (2001). Islamic Work Ethic A Moderator Between Organizational Commitment and Job Satisfaction In a Cross- Cultural Context. *Personal Review*, 30(2), 152-169.
- Yusof, A. (2007). *Human Resource Management, the soft Dimension*. Malaysia: Prentice Hall.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. makassar: nas media pustaka.



LAMPIRAN

LAMPIRAN KUESIONER TRY OUT

KUESIONER

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya Cut Himmatul akmalia, Mahasiswi Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Saat ini kami sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana (S-1). Maka dari itu, kami mohon bantuan saudara/i agar dapat mengisi kuesioner berikut:

1. Guru dan Tenaga Kependidikan SMK Negeri 1 Labuhan Haji Timur
2. Bersedia menjadi responden dalam penelitian ini
3. pengisian kuesioner ini membutuhkan waktu 10-15 menit
4. Diharapkan anda mengisi identitas yang sesuai dengan data diri anda

Atas kesediaan dan partisipasi saudara/i kami ucapkan terimakasih. Jazakallah Khairan :)

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Peneliti

Cut Himmatul Akmalia

Identitas:

1. Nama (Inisial) :
2. Usia Tahun
3. Jenis Kelamin
 Perempuan
 Laki-laki
4. Asal Daerah :
5. Status :
6. Pekerjaan
 Guru
 Tenaga Kependidikan
7. Status pekerjaan
 PNS
 Honor
 lainnya
8. Lama bekerja :

Dibawah ini terdapat pernyataan-pernyataan yang mungkin dapat anda pahami dengan penjelasan berikut:

1. Bacalah setiap pernyataan tersebut dengan seksama dan pilihlah salah satu dari empat pilihan yang tersedia dibawah ini.
2. Pilihlah jawaban yang sekiranya mendeskripsikan diri anda dengan menandai tanda (O) pada pilihan jawaban yang tersedia: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).
3. Pengisian Kuesioner ini membutuhkan waktu 10-15 menit.
4. Tidak ada jawaban benar dan salah dalam kuesioner ini, sehingga diharapkan dapat memilih jawaban dengan yang dirasakan saat ini dengan sebenar-benarnya.
5. Data dan informasi yang telah diberikan akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan dijamin kerahasiaannya.

Terimakasih

Skala 1 (Komitmen organisasi)

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari sekolah ini				
2.	Saya merasa tidak nyaman di lingkungan sekolah ini				
3.	Saya merasa kurang puas dengan pekerjaan saya disekolah ini				
4.	Saya sangat senang bekerja disekolah ini				
5.	Saya terlibat dalam proses pengambilan keputusan disekolah				
6.	Saya merasa bahwa visi dan misi sekolah ini tidak sesuai dengan nilai-nilai pribadi saya				
7.	Saya secara rutin terlibat dalam pertemuan rapat yang diadakan oleh sekolah				
8.	Saya tidak hadir pertemuan dan rapat yang diadakan oleh sekolah				
9.	Saya merasa kurang puas dengan pengalaman saya di sekolah ini karena saya tidak mendapatkan dukungan yang cukup untuk berkontribusi secara maksimal				

10.	Saya percaya pada visi misi sekolah ini, dan itulah alasan saya ingin berkontribusi				
11.	Saya aktif berpartisipasi dalam organisasi disekolah ini				
12.	Saya aktif berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler acara sekolah				
13.	Saya menyadari bahwa keputusan untuk meninggalkan organisasi harus mempertimbangkan konsekuensi jangka panjang bagi karier saya				
14.	Pindah dari sekolah ini bukanlah suatu kerugian bagi saya				
15.	Saya enggan terlibat dalam kegiatan apapun disekolah ini				
16.	Saya memiliki kebutuhan mendalam untuk tetap menjadi bagian dari komunitas sekolah ini				
17.	Salah satu konsekuensi negatif dari meninggalkan pekerjaan saya disekolah ini adalah kesulitan mendapatkan alternatif pekerjaan di tempat lain				
18.	Saya akan kehilangan banyak kesempatan jika saya meninggalkan sekolah ini				
19.	Tidak akan menjadi suatu masalah bagi saya jika saya meninggalkan organisasi saat ini				
20.	Saya merasa tidak bahagia dengan peran saya disekolah ini karena tidak sesuai antar saya dengan sekolah ini				
21.	Saya siap mengorbankan waktu demi mencapai tujuan organisasi sekolah				
22.	Saya selalu memastikan bahwa pekerjaan saya disekolah selesai dengan baik dan tepat waktu				
23.	Saya bertahan disekolah ini karena merasa memiliki kewajiban untuk menyelesaikan tugas yang telah saya ambil				
24.	Meskipun jika itu untuk keuntungan saya, saya merasa bahwa tidak benar meninggalkan sekolah saat ini				
25.	Apapun tugas yang diberikan kepada saya, kadang kadang tidak saya kerjakan dengan optimal				
26.	Saya merasa tidak terbebani untuk meninggalkan organisasi ini, karena saya sudah banyak berkorban untuk kemajuan Bersama				
27.	Saya merasa bahwa memenuhi kewajiban saya				

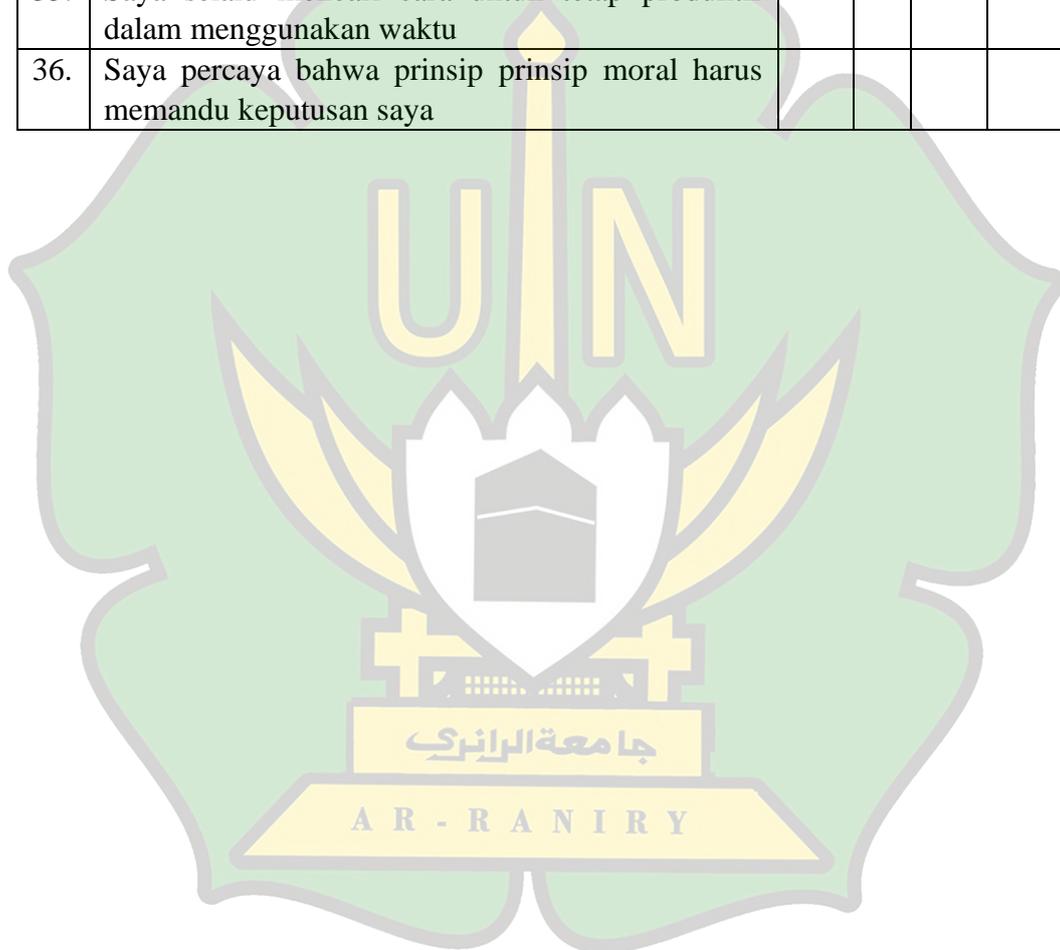
	disekolah adalah prioritas utama saya				
28.	Saya tidak merasa ada kewajiban kuat untuk bertahan menyelesaikan tahun ajaran disekolah ini				
29.	Saya merasa bertanggung jawab penuh atas tugas dan kewajiban saya disekolah ini				
30.	Saya secara aktif mencari cara untuk meningkatkan kinerja saya dalam tugas tanggung jawab disekolah				
31.	Saya merasa terbebani ketika harus mengorbankan waktu pribadi untuk kegiatan sekolah				
32.	Saya merasa tidak keberatan jika meninggalkan pekerjaan saya yang belum selesai				
33.	Saya tetap disekolah ini karena merasa berkewajiban untuk mendukung siswa hingga akhir tahun ajaran				
34.	Saya sering menunda nunda dalam menyelesaikan tugas yang diberikan disekolah ini				
35.	Saya tidak khawatir jika meninggalkan sekolah ini akan mengurangi kualitas hidup atau karier saya				

Skala 2 (Etos Kerja)

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa pekerjaan saya sangat penting untuk pencapaian tujuan pendidikan disekolah ini				
2.	Kesuksesan tidak mengubah tekad saya untuk terus tetap bekerja				
3.	Saya percaya bahwa aktifitas diluar pekerjaan sangat penting untuk keseimbangan hidup yang sehat				
4.	Bagi saya pekerjaan tidak terlalu penting				
5.	Saya merasa bahwa waktu luang adalah kesempatan untuk beristirahat dan memulihkan energi				
6.	Saya senantiasa berusaha bekerja secara mandiri setiap hari				
7.	Saya tidak bisa bekerja tanpa bantuan orang lain				
8.	Bekerja keras adalah kunci menuju keberhasilan				
9.	Walaupun pekerjaan susah, saya tetap berusaha mengerjakannya sendiri sampai tuntas				
10.	Saya lebih mengutamakan pekerjaan sampingan				

	dibandingkan pekerjaan saat ini				
11.	Saya merasa bahwa waktu yang dihabiskan untuk aktivitas diluar pekerjaan sering kali tidak bermanfaat				
12.	Saya mudah menyerah ketika menghadapi tantangan atau rintangan besar				
13.	Saya berusaha berlaku adil dalam membangun hubungan dengan orang lain				
14.	Saya cenderung merasa tidak produktif ketika memiliki waktu luang				
15.	Saya merasa aktivitas di luar pekerjaan tidak terlalu penting untuk keseimbangan hidup saya				
16.	Saya tidak yakin bahwa nilai nilai moral saya berpengaruh pada keputusan perilaku saya sehari hari				
17.	Pada saat bekerja saya sering menunda-nunda pekerjaan				
18.	Saya percaya bahwa kegiatan diluar pekerjaan membantu saya mengurangi stress				
19.	Saya banyak menuntut hak daripada menjalankan kewajiban				
20.	Saya percaya bahwa keputusan yang diambil oleh manajemen sekolah adil				
21.	Sangat penting bagi saya untuk dibantu oleh orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan saya				
22.	Bekerja keras membuat saya kelelahan				
23.	Saya selalu melakukan hal hal yang benar pada saat bekerja				
24.	Tidak ada yang mustahil jika mau bekerja keras dan berusaha				
25.	Saya membuat jadwal kerja agar tidak banyak membuang waktu				
26.	Dalam bekerja, bagi saya tidak perlu menghargai orang lain				
27.	Saya memiliki visi yang jelas tentang apa yang ingin saya capai dalam beberapa tahun kedepan				
28.	Saya sengaja memperpanjang waktu istirahat saya karena lelah sehingga jadwal saya berantakan				
29.	Saya merasa bahwa merencanakan masa depan adalah penting untuk mencapai kesuksesan pribadi				
30.	Saya merasa penting untuk memanfaatkan waktu luang saya secara produktif				

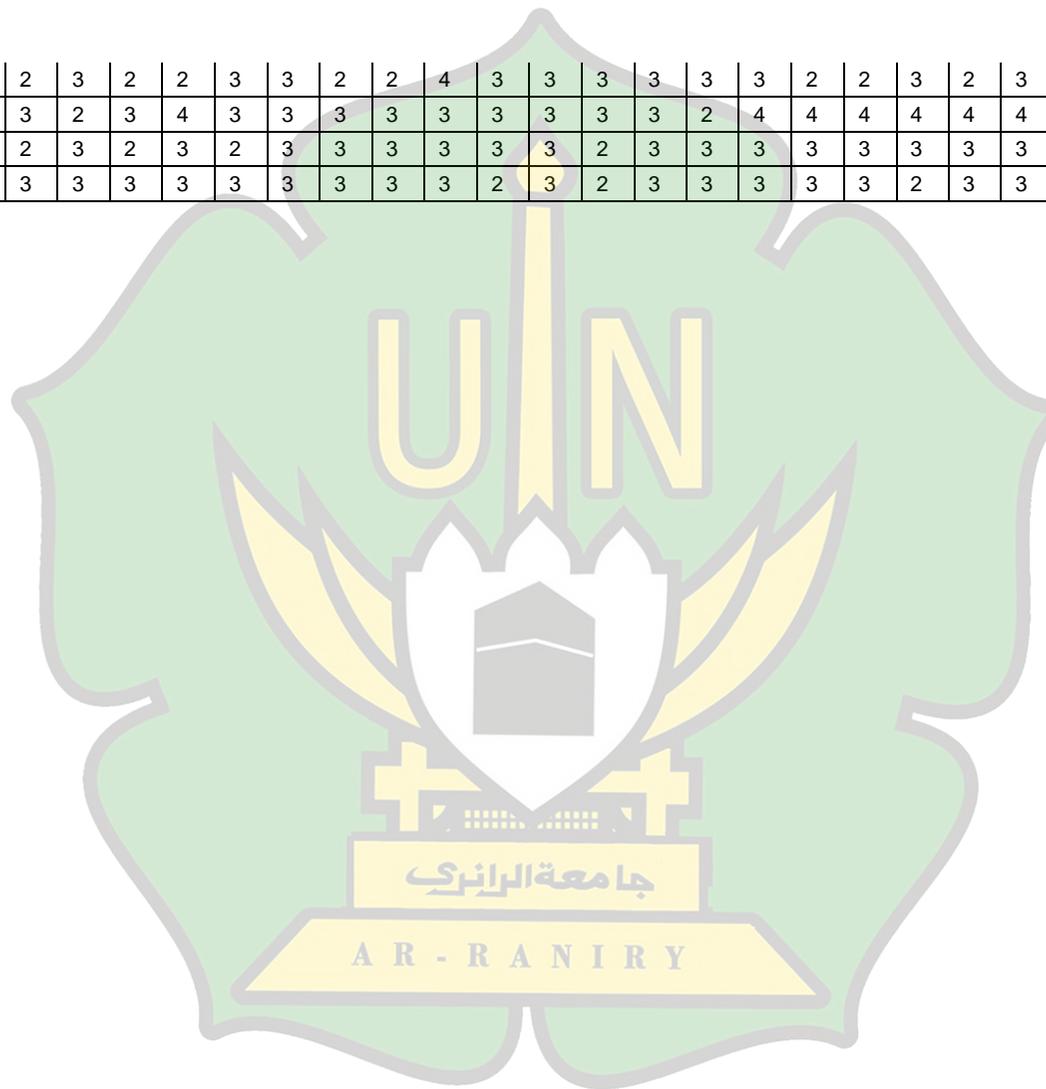
31.	Pekerjaan saya saat ini tidak menjamin terhadap kehidupan saya kedepannya				
32.	Saya merasa tidak nyaman menunggu untuk mendapatkan hasil dari usaha saya				
33.	Saya merasa tidak tahu apa yang harus direncanakan untuk masa depan saya				
34.	Saya merasa nyaman menunggu untuk mendapatkan imbalan jika itu berarti mencapai tujuan jangka panjang				
35.	Saya selalu mencari cara untuk tetap produktif dalam menggunakan waktu				
36.	Saya percaya bahwa prinsip prinsip moral harus memandu keputusan saya				



HASIL TRY OUT ETOS KERJA

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	TOTAL	
1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	92	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	104
3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	1	1	3	2	4	4	116	
4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	114	
5	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	129
6	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	128	
7	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	131
8	3	4	2	3	4	2	1	4	2	3	3	3	4	3	3	1	3	4	3	4	1	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	112	
9	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	117	
10	4	4	4	3	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	112	
11	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	109	
12	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118	
13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	130	
14	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	117
15	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	114
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	112	
17	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	107
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	110
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110
21	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	133	
22	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	107	
23	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109
24	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109
25	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	127	
26	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	101

27	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	101		
28	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	115
29	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106	
30	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109	



HASIL TRY OUT KOMITMEN ORGANISASI

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	TOTAL	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	93	
2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	110	
3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	106
4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	116
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	1	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128	
6	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	2	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	3	3	2	4	4	119
7	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	121	
8	4	3	1	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	2	2	3	4	1	4	4	3	3	2	3	3	107	
9	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101	
10	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	110	
11	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	109	
12	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	116	
13	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	128	
14	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105	
16	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	115	
17	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106	
18	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	107	
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	106	
22	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	108	
23	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	108	
24	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113	
25	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	105	
27	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	97	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	93	
29	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	110	
30	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	102	

Hasil Uji Reliabilitas

Varabel Etos Kerja Tahap 1

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P01	3.4000	.49827	30
P02	3.2333	.67891	30
P03	3.2333	.56832	30
P04	3.2667	.58329	30
P05	3.3000	.53498	30
P06	3.2000	.61026	30
P07	2.8667	.73030	30
P08	3.6667	.47946	30
P09	3.3000	.53498	30
P10	3.0667	.52083	30
P11	3.0000	.37139	30
P12	3.0667	.58329	30
P13	3.1667	.53067	30
P14	2.8667	.43417	30
P15	3.0667	.36515	30

P16	3.0333	.66868	30
P17	3.2000	.55086	30
P18	3.2333	.56832	30
P19	3.1667	.53067	30
P20	3.1000	.48066	30
P21	2.7000	.70221	30
P22	2.8667	.68145	30
P23	3.1333	.50742	30
P24	3.4000	.56324	30
P25	3.3000	.59596	30
P26	3.2333	.56832	30
P27	3.1667	.53067	30
P28	3.2000	.55086	30
P29	3.2333	.56832	30
P30	3.4333	.62606	30
P31	3.0000	.64327	30
P32	3.1000	.54772	30
P33	3.1333	.43417	30
P34	2.7667	.81720	30
P35	3.3000	.53498	30
P36	3.3333	.54667	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P01	110.3333	91.540	.362	.901
P02	110.5000	92.466	.177	.904
P03	110.5000	88.534	.596	.897
P04	110.4667	87.568	.671	.896
P05	110.4333	91.702	.317	.901
P06	110.5333	90.326	.391	.900
P07	110.8667	96.602	-.132	.911
P08	110.0667	91.099	.427	.900
P09	110.4333	89.702	.518	.899
P10	110.6667	88.920	.616	.897

P11	110.7333	91.444	.515	.899
P12	110.6667	88.368	.595	.897
P13	110.5667	90.254	.466	.899
P14	110.8667	92.464	.309	.901
P15	110.6667	91.057	.581	.899
P16	110.7000	87.941	.546	.898
P17	110.5333	86.809	.791	.894
P18	110.5000	89.293	.523	.898
P19	110.5667	90.047	.487	.899
P20	110.6333	88.654	.702	.896
P21	111.0333	91.895	.212	.904
P22	110.8667	93.775	.076	.906
P23	110.6000	89.628	.557	.898
P24	110.3333	88.437	.612	.897
P25	110.4333	88.737	.547	.898
P26	110.5000	89.293	.523	.898
P27	110.5667	88.047	.694	.896
P28	110.5333	87.361	.735	.895
P29	110.5000	88.948	.556	.898
P30	110.3000	87.045	.668	.896
P31	110.7333	90.340	.367	.901
P32	110.6333	91.826	.296	.902
P33	110.6000	91.352	.445	.900
P34	110.9667	98.792	-.260	.915
P35	110.4333	89.289	.560	.898
P36	110.4000	90.179	.458	.899

AR - RANIRY

Hasil Uji Reliabilitas

Varabel Komitmen Organisasi Tahap 1

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	35

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P01	3.5667	.50401	30
P02	3.2333	.50401	30
P03	3.0000	.58722	30
P04	3.4333	.50401	30
P05	2.9667	.31984	30
P06	3.1333	.43417	30
P07	3.2000	.40684	30
P08	3.1333	.34575	30
P09	3.1000	.48066	30
P10	3.2667	.44978	30
P11	3.1000	.40258	30
P12	3.0000	.45486	30
P13	3.0000	.52523	30
P14	3.0333	.49013	30
P15	3.1667	.37905	30

P16	3.1000	.40258	30
P17	2.8333	.64772	30
P18	3.1000	.40258	30
P19	2.9667	.49013	30
P20	3.0667	.44978	30
P21	3.2000	.40684	30
P22	3.2333	.43018	30
P23	3.1333	.57135	30
P24	3.0000	.52523	30
P25	3.1000	.40258	30
P26	2.9333	.25371	30
P27	3.1667	.37905	30
P28	2.8333	.69893	30
P29	3.3000	.46609	30
P30	3.3000	.46609	30
P31	2.9333	.44978	30
P32	3.1000	.54772	30
P33	3.0000	.37139	30
P34	3.0333	.55605	30
P35	3.0667	.58329	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P01	105.1667	64.351	.530	.908
P02	105.5000	65.224	.419	.910
P03	105.7333	65.237	.349	.912
P04	105.3000	63.459	.645	.907
P05	105.7667	66.323	.473	.910
P06	105.6000	64.248	.640	.907
P07	105.5333	64.878	.587	.908
P08	105.6000	66.110	.473	.910
P09	105.6333	63.757	.639	.907
P10	105.4667	66.395	.313	.911
P11	105.6333	66.723	.305	.911

P12	105.7333	66.064	.354	.911
P13	105.7333	65.099	.415	.910
P14	105.7000	65.114	.447	.910
P15	105.5667	64.530	.693	.907
P16	105.6333	64.999	.575	.908
P17	105.9000	71.059	-.237	.922
P18	105.6333	66.171	.391	.910
P19	105.7667	63.564	.651	.907
P20	105.6667	63.264	.758	.905
P21	105.5333	65.499	.490	.909
P22	105.5000	65.293	.491	.909
P23	105.6000	62.386	.685	.906
P24	105.7333	65.720	.340	.911
P25	105.6333	65.275	.531	.909
P26	105.8000	69.476	-.153	.915
P27	105.5667	64.944	.623	.908
P28	105.9000	64.024	.392	.912
P29	105.4333	64.461	.563	.908
P30	105.4333	66.806	.245	.912
P31	105.8000	66.441	.307	.911
P32	105.6333	62.378	.718	.905
P33	105.7333	67.444	.215	.912
P34	105.7000	62.355	.709	.905
P35	105.6667	62.230	.687	.906

جامعة الرانيري
Hasil Uji Reliabilitas
 AR - RANIRY
Varabel Etos Kerja Tahap 2

Reliability Statistics

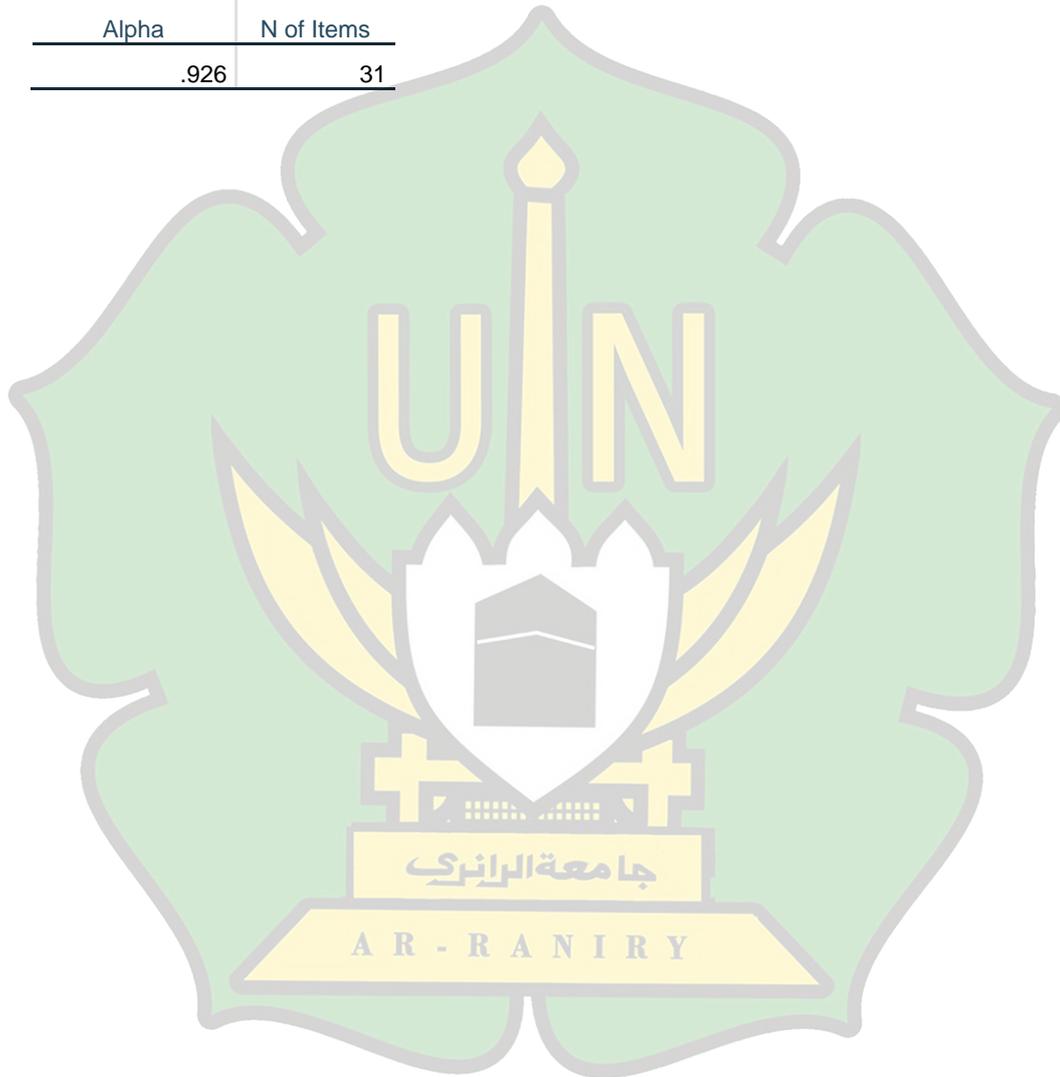
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.935	31

Hasil Uji Reliabilitas

Varabel Komitmen Organisasi Tahap 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	31



LAMPIRAN
KUENSIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya Cut Himmatul akmalia, Mahasiswi Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Saat ini kami sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana (S-1). Maka dari itu, kami mohon bantuan saudara/i agar dapat mengisi kuesioner berikut:

1. Guru dan Tenaga Kependidikan SMK Negeri 1 Labuhan Haji
2. Bersedia menjadi responden dalam penelitian ini
3. pengisian kuesioner ini membutuhkan waktu 10-15 menit
4. Diharapkan anda mengisi identitas yang sesuai dengan data diri anda

Atas kesediaan dan partisipasi saudara/i kami ucapkan terimakasih. Jazakallah Khairan :)

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Peneliti

Cut Himmatul Akmalia

Identitas:

1. Nama (Inisial) :
2. Usia Tahun
3. Jenis Kelamin
 Perempuan
 Laki-laki
4. Asal Daerah :
5. Status :
6. Pekerjaan
 Guru
 Tenaga Kependidikan
7. Status pekerjaan
 PNS
 Honor
 lainnya
8. Lama bekerja :

Dibawah ini terdapat pernyataan-pernyataan yang mungkin dapat anda pahami dengan penjelasan berikut:

1. Bacalah setiap pernyataan tersebut dengan seksama dan pilihlah salah satu dari empat pilihan yang tersedia dibawah ini.
2. Pilihlah jawaban yang sekiranya mendeskripsikan diri anda dengan menandai tanda (O) pada pilihan jawaban yang tersedia: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).
3. Pengisian Kuesioner ini membutuhkan waktu 10-15 menit.
4. Tidak ada jawaban benar dan salah dalam kuesioner ini, sehingga diharapkan dapat memilih jawaban dengan yang dirasakan saat ini dengan sebenarnya.
5. Data dan informasi yang telah diberikan akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan dijamin kerahasiaannya.

Terimakasih

Skala 1 (Komitmen Organisasi)

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari sekolah ini				
2.	Saya merasa tidak nyaman di lingkungan sekolah ini				
3.	Saya merasa kurang puas dengan pekerjaan saya disekolah ini				
4.	Saya sangat senang bekerja disekolah ini				
5.	Saya terlibat dalam proses pengambilan keputusan disekolah				
6.	Saya merasa bahwa visi dan misi sekolah ini tidak sesuai dengan nilai-nilai pribadi saya				
7.	Saya secara rutin terlibat dalam pertemuan rapat yang diadakan oleh sekolah				
8.	Saya tidak hadir pertemuan dan rapat yang diadakan oleh sekolah				
9.	Saya merasa kurang puas dengan pengalaman saya di sekolah ini karena saya tidak mendapatkan dukungan yang cukup untuk berkontribusi secara maksimal				

10.	Saya percaya pada visi misi sekolah ini, dan itulah alasan saya ingin berkontribusi				
11.	Saya aktif berpartisipasi dalam organisasi disekolah ini				
12.	Saya aktif berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler acara sekolah				
13.	Saya menyadari bahwa keputusan untuk meninggalkan organisasi harus mempertimbangkan konsekuensi jangka panjang bagi karier saya				
14.	Pindah dari sekolah ini bukanlah suatu kerugian bagi saya				
15.	Saya enggan terlibat dalam kegiatan apapun disekolah ini				
16.	Saya memiliki kebutuhan mendalam untuk tetap menjadi bagian dari komunitas sekolah ini				
17.	Saya akan kehilangan banyak kesempatan jika saya meninggalkan sekolah ini				
18.	Tidak akan menjadi suatu masalah bagi saya jika saya meninggalkan organisasi saat ini				
19.	Saya merasa tidak bahagia dengan peran saya disekolah ini karena tidak sesuai antar saya dengan sekolah ini				
20.	Saya siap mengorbankan waktu demi mencapai tujuan organisasi sekolah				
21.	Saya selalu memastikan bahwa pekerjaan saya disekolah selesai dengan baik dan tepat waktu				
22.	Saya bertahan disekolah ini karena merasa memiliki kewajiban untuk menyelesaikan tugas yang telah saya ambil				
23.	Meskipun jika itu untuk keuntungan saya, saya merasa bahwa tidak benar meninggalkan sekolah saat ini				
24.	Apapun tugas yang diberikan kepada saya, kadang kadang tidak saya kerjakan dengan optimal				
25.	Saya merasa bahwa memenuhi kewajiban saya disekolah adalah prioritas utama saya				
26.	Saya tidak merasa ada kewajiban kuat untuk bertahan menyelesaikan tahun ajaran disekolah ini				
27.	Saya merasa bertanggung jawab penuh atas tugas dan kewajiban saya disekolah ini				
28.	Saya merasa terbebani ketika harus mengorbankan				

	waktu pribadi untuk kegiatan sekolah				
29.	Saya merasa tidak keberatan jika meninggalkan pekerjaan saya yang belum selesai				
30.	Saya sering menunda nunda dalam menyelesaikan tugas yang diberikan disekolah ini				
31.	Saya tidak khawatir jika meninggalkan sekolah ini akan mengurangi kualitas hidup atau karier saya				

Skala 2 (Etos Kerja)

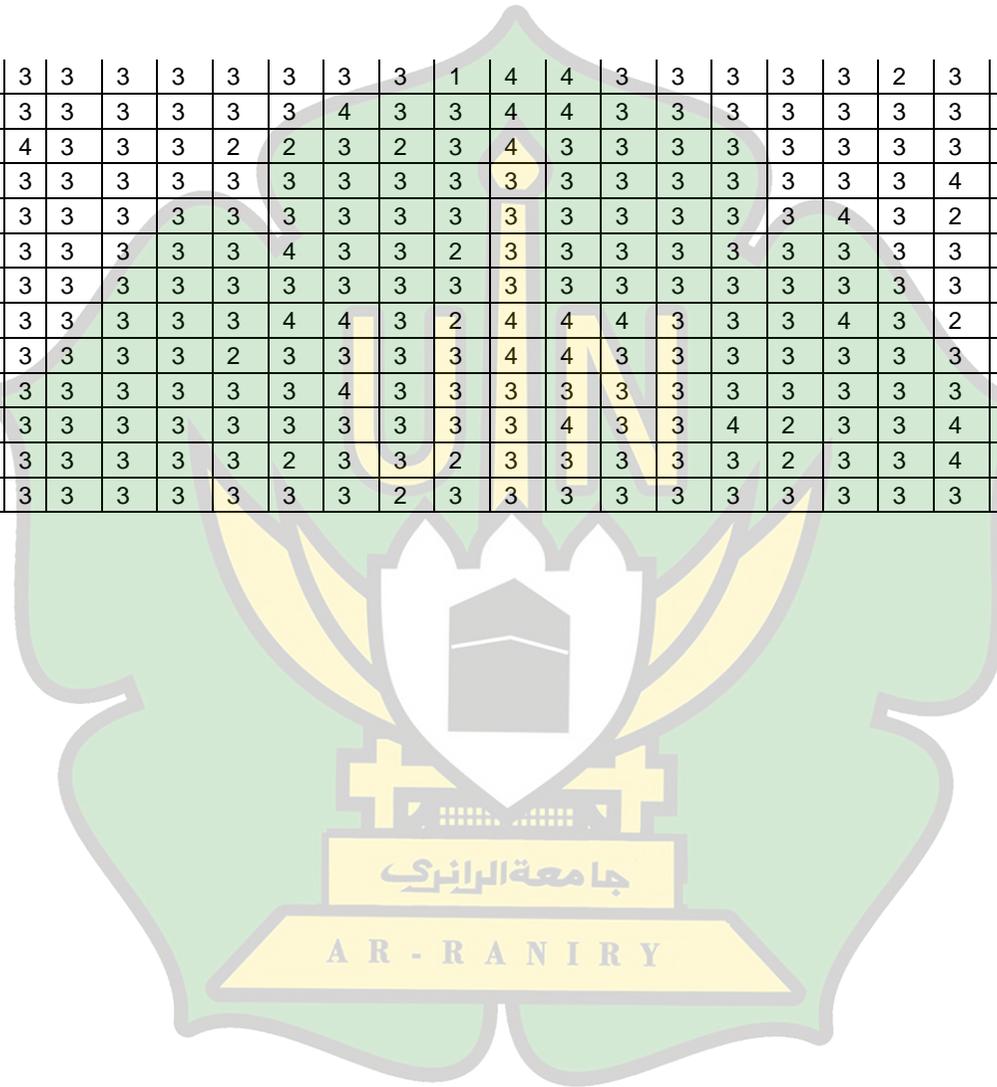
No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa pekerjaan saya sangat penting untuk pencapaian tujuan pendidikan disekolah ini				
2.	Saya percaya bahwa aktifitas diluar pekerjaan sangat penting untuk keseimbangan hidup yang sehat				
3.	Bagi saya pekerjaan tidak terlalu penting				
4.	Saya merasa bahwa waktu luang adalah kesempatan untuk beristirahat dan memulihkan energi				
5.	Saya senantiasa berusaha bekerja secara mandiri setiap hari				
6.	Bekerja keras adalah kunci menuju keberhasilan				
7.	Walaupun pekerjaan susah, saya tetap berusaha mengerjakannya sendiri sampai tuntas				
8.	Saya lebih mengutamakan pekerjaan sampingan dibandingkan pekerjaan saat ini				
9.	Saya merasa bahwa waktu yang dihabiskan untuk aktivitas diluar pekerjaan sering kali tidak bermanfaat				
10.	Saya mudah menyerah ketika menghadapi tantangan atau rintangan besar				
11.	Saya berusaha berlaku adil dalam membangun hubungan dengan orang lain				
12.	Saya cenderung merasa tidak produktif ketika memiliki waktu luang				
13.	Saya merasa aktivitas di luar pekerjaan tidak terlalu penting untuk keseimbangan hidup saya				
14.	Saya tidak yakin bahwa nilai nilai moral saya berpengaruh pada keputusan perilaku saya sehari hari				

15.	Pada saat bekerja saya sering menunda-nunda pekerjaan				
16.	Saya percaya bahwa kegiatan diluar pekerjaan membantu saya mengurangi stress				
17.	Saya banyak menuntut hak daripada menjalankan kewajiban				
18.	Saya percaya bahwa keputusan yang diambil oleh manajemen sekolah adil				
19.	Saya selalu melakukan hal hal yang benar pada saat bekerja				
20.	Tidak ada yang mustahil jika mau bekerja keras dan berusaha				
21.	Saya membuat jadwal kerja agar tidak banyak membuang waktu				
22.	Dalam bekerja, bagi saya tidak perlu menghargai orang lain				
23.	Saya memiliki visi yang jelas tentang apa yang ingin saya capai dalam beberapa tahun kedepan				
24.	Saya sengaja memperpanjang waktu istirahat saya karena lelah sehingga jadwal saya berantakan				
25.	Saya merasa bahwa merencanakan masa depan adalah penting untuk mencapai kesuksesan pribadi				
26.	Saya merasa penting untuk memanfaatkan waktu luang saya secara produktif				
27.	Pekerjaan saya saat ini tidak menjamin terhadap kehidupan saya kedepannya				
28.	Saya merasa tidak nyaman menunggu untuk mendapatkan hasil dari usaha saya				
29.	Saya merasa tidak tahu apa yang harus direncanakan untuk masa depan saya				
30.	Saya selalu mencari cara untuk tetap produktif dalam menggunakan waktu				
31.	Saya percaya bahwa prinsip prinsip moral harus memandu keputusan saya				

64	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	103
65	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	98
66	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	98	

NO	HASIL TABULASI PENELITIAN KOMITMEN ORGANISASI																															TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	92
2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	114
3	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	113
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	123
5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	99	
6	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	106
7	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	99
8	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	92
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	119
10	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	88
11	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	98	
12	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	1	4	4	3	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	111
13	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	121
14	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	78
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
16	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
17	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	90
18	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	90
19	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	89
20	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	88
21	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	91
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	95
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	95

54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	94
55	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	94
56	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
57	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	92
58	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	97
59	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	97
60	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	99
61	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	104
62	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	98
63	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94
64	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	102
65	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	94
66	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	92



Data Empirik Penelitian

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Etos Kerja	66	74.00	122.00	96.7273	7.77084
Valid N (listwise)	66				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi	66	78.00	123.00	94.9697	8.66997
Valid N (listwise)	66				

Kategorisasi Etos Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	2	3.0	3.0	3.0
	sedang	55	83.3	83.3	86.4
	Tinggi	9	13.6	13.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Kategorisasi Komitmen Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	3	4.5	4.5	4.5
	Sedang	53	80.3	80.3	84.8
	Tinggi	10	15.2	15.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

EtosKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	74.00	1	1.5	1.5	1.5
	88.00	1	1.5	1.5	3.0
	89.00	6	9.1	9.1	12.1

90.00	3	4.5	4.5	16.7
91.00	5	7.6	7.6	24.2
92.00	4	6.1	6.1	30.3
93.00	4	6.1	6.1	36.4
94.00	5	7.6	7.6	43.9
95.00	3	4.5	4.5	48.5
96.00	5	7.6	7.6	56.1
97.00	5	7.6	7.6	63.6
98.00	6	9.1	9.1	72.7
99.00	1	1.5	1.5	74.2
100.00	3	4.5	4.5	78.8
101.00	2	3.0	3.0	81.8
103.00	1	1.5	1.5	83.3
104.00	2	3.0	3.0	86.4
105.00	1	1.5	1.5	87.9
106.00	1	1.5	1.5	89.4
107.00	2	3.0	3.0	92.4
109.00	1	1.5	1.5	93.9
112.00	1	1.5	1.5	95.5
117.00	1	1.5	1.5	97.0
118.00	1	1.5	1.5	98.5
122.00	1	1.5	1.5	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Komitmen Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	78.00	1	1.5	1.5	1.5
	81.00	1	1.5	1.5	3.0
	84.00	1	1.5	1.5	4.5
	87.00	1	1.5	1.5	6.1
	88.00	4	6.1	6.1	12.1
	89.00	4	6.1	6.1	18.2
	90.00	6	9.1	9.1	27.3
	91.00	9	13.6	13.6	40.9
	92.00	9	13.6	13.6	54.5
	93.00	2	3.0	3.0	57.6

94.00	5	7.6	7.6	65.2
95.00	3	4.5	4.5	69.7
96.00	1	1.5	1.5	71.2
97.00	3	4.5	4.5	75.8
98.00	2	3.0	3.0	78.8
99.00	3	4.5	4.5	83.3
102.00	1	1.5	1.5	84.8
104.00	2	3.0	3.0	87.9
105.00	1	1.5	1.5	89.4
106.00	1	1.5	1.5	90.9
111.00	1	1.5	1.5	92.4
113.00	1	1.5	1.5	93.9
114.00	1	1.5	1.5	95.5
119.00	1	1.5	1.5	97.0
121.00	1	1.5	1.5	98.5
123.00	1	1.5	1.5	100.0
Total	66	100.0	100.0	

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Komitmen Organisasi	Etos Kerja
N	66	66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	94.9697
	Std. Deviation	8.66997
Most Extreme Differences	Absolute	.196
	Positive	.196
	Negative	-.130
Test Statistic	.196	.162
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000 ^c	.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Linearitas penelitian

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Etos Kerja	Between Groups	(Combined)	4169.923	24	173.747	9.949	.000
		Linearity	3310.011	1	3310.011	189.535	.000
		Deviation from Linearity	859.912	23	37.387	2.141	.016
	Within Groups		716.017	41	17.464		
Total			4885.939	65			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Komitmen Organisasi * Etos Kerja	.823	.677	.924	.853

Uji Hipotesis penelitian

Correlations

			Komitmen Organisasi	Etos Kerja
Spearman's rho	Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient	1.000	.682**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	66	66
	Etos Kerja	Correlation Coefficient	.682**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	66	66

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