

PENGARUH ETIKA KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN PARIWISATA

Oleh : Agustina Massora

ABSTRACT

This study aims to determine the extent of ethical relations, organizational commitment to employee performance in the Ministry of Tourism, and to find out how the influence of ethical factors, organizational commitment to employee performance. In this study the authors distributed questionnaires to 86 respondents with simple random sampling technique and the data analysis method used was multiple regression and multiple correlation F test.

Based on the calculation, a regression of $Y = 0.686 + 0.767 X_1 + 0.069 X_2$ means that any increase in ethical variables (X_1) will be followed by an increase in employee performance, each increase in organizational commitment will be followed by an increase in employee performance. With $R = 0.90$, this shows that there is a level of strong and positive relationship between ethics and organizational commitment with employee performance. This means that an increase in ethics and organizational commitment leads to an increase in employee performance. From testing with the F hypothesis it is known that the F count is 177.070 while the F table is 3.11 with the numerator dk 2 ($= k-1 = 3-1$) and the denominator $n - k = 86 - 3 = 83$. Because the F count is greater instead of F table, H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a relationship between ethics (X_1) and organizational commitment (X_2) on employee performance (Y).

From the coefficient of determination of 81%, this shows that the influence of ethics and organizational commitment by 81% on the increase in employee performance, while the remaining 19% is influenced by other variables not included in this research model. For further research is expected to add other variables related to employee performance such as training, motivation, job satisfaction and so on, so it can be better known the influence of other factors that will affect employee performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi (Handoko, 2008). Oleh karena itu, pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dinilai dari suksesnya perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dalam membina kemampuan bekerja dan meningkatkan kinerja masing masing karyawan, tidak terlepas dari komitmen organisasi yang di yakini oleh individu individu tersebut. Komitmen organisasi adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (Abdul Hakim, 2006)

Organisasi harus memberi perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi, sehingga akan diperoleh komitmen karyawan. Jika komitmen karyawan telah diperoleh akan didapatkan karyawan yang setia, dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan.

Selain dari komitmen organisasi etika kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-

ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Tasmara, 2008:14). Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja

Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering disebut sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja juga mutlak dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana komitmen organisasi dan etika kerja karyawan tersebut karena dari penilaian tersebut kita akan dapat melihat sejauh mana produktivitas kerja karyawan..

Dalam konteks organisasi, kinerja adalah suatu ukuran prestasi / hasil dalam mengelola dan menjalankan suatu organisasi dimana berhubungan dengan segala hal yang akan, sedang dan telah dilakukan organisasi tersebut dalam kurun waktu tertentu. Pengukuran kinerja organisasi publik penting dilakukan karena berguna sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut agar lebih baik lagi di masa yang akan datang.

Kementerian Pariwisata bertugas merumuskan dan menetapkan kebijakan di bidang pengembangan destinasi dan industri pariwisata, pengembangan pemasaran pariwisata mancanegara, pengembangan pemasaran pariwisata nusantara, dan pengembangan kelembagaan kepariwisataan sehingga memerlukan sumber daya manusia yang baik.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

Berikut ini adalah definisi-definisi tentang kinerja karyawan menurut beberapa ahli, definisi kinerja karyawan Menurut Mangkunegara (2005), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk melihat kinerja yang ada dilakukan dengan cara penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya. Menurut Mengginston dalam Mangkunegara (2005), penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Simanjuntak, (2005:1) kinerja suatu organisasi atau perusahaan adalah akumulasi kinerja semua individu yang bekerja didalamnya. Dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja organisasi dilakukan melalui peningkatan kinerja masing-masing individu.

Menurut Rivai (2005:63) kinerja adalah merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

2.2 Komitmen

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu

keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana pegawai percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Steers dalam Kuncoro (2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Komitmen organisasi, menurut Alwi (2001) adalah sikap pegawai untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Lebih lanjut dijelaskan, bahwa komitmen merupakan suatu bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana pegawai mencurahkan perhatian, gagasan dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Meyer dan Allen (2000) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk

psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Dessler (2000), berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kekuatan identifikasi dari keterlibatan individu dengan organisasi. Komitmen yang tinggi dicirikan dengan 3 hal, yaitu : (1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi (2) Kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi (3) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Walton dalam Sunarto (2005), menyebutkan bahwa kinerja perusahaan akan meningkat apabila organisasi meninggalkan model pengendalian tradisional dalam manajemen pegawai. Pendekatan tersebut sebaiknya digantikan dengan strategi komitmen. Ia menyarankan bahwa pegawai akan memberikan respon terbaik dan menjadi sangat kreatif apabila diberi tanggung jawab yang lebih luas, dorongan untuk berkontribusi serta bantuan untuk mencapai kepuasan kerja

2.3 Etika

Menurut Ernawan (2007 : 2) etika merupakan cabang dari filsafat mencari

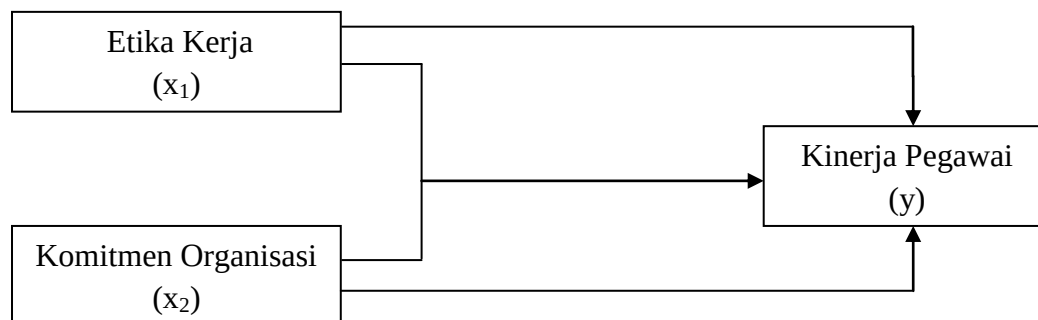
buruknya tingkah laku manusia. Etika hendak mencari, tindakan manusia yang manakah yang baik. Etika berhubungan dengan seluruh ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manusia dan masyarakat seperti, antropologi, psikologi, sosiologi, ekonomi, ilmu politik, dan ilmu hukum.

Secara etimologis, etika adalah ajaran atau ilmu tentang adat kebiasaan yang berkenaan dengan kebiasaan baik atau buruk yang diterima umum mengenai sikap, perbuatan, kewajiban, dan sebagainya. Pada hakikatnya moral menunjuk pada ukuran-ukuran yang telah diterima oleh suatu komunitas, sementara etika umumnya lebih dikaitkan dengan prinsip-prinsip yang dikembangkan diberbagai wacana etika atau aturan-aturan yang diberlakukan sebagai suatu profesi.

Menurut Johson dalam Ernawan (2007 : 2) etika merupakan suatu cabang ilmu filsafat, tujuannya adalah mempelajari perilaku, baik moral maupun immoral dengan tujuan membuat pertimbangan yang cukup beralasan dan akhirnya sampai pada rekomendasi yang memadai tentunya dapat diterima oleh suatu golongan tertentu atau individu.

Menurut Wiley dalam Ernawan (2007 :3) bahwa etika berpengaruh terhadap kewajiban moral, tanggung jawab, dan keadilan sosial. Etika secara lebih kontemporer mencerminkan karakter perusahaan, yang merupakan kumpulan individu-individu

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual Hubungan Etika Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, menggambarkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu hubungan Etika Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja Pegawai.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Etika kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. Etika kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan.

Dengan adanya etika kerja yang tinggi, tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerja atau kinerjanya. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi

akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja.

Dari uraian diatas, jelas bahwa ada hubungan antara komitmen organisasi dan etika kerja terhadap kinerja pegawai yang memiliki indikator seperti pencapaian prestasi kerja, tingkat penyelesaian pekerjaan yang tinggi dan kualitas pekerjaan yang dihasilkannya

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap batasan masalah penelitian, dimana batasan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan berdasarkan pada teori yang relevan dan belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis sementara terhadap batasan masalah penelitian, belum merupakan jawaban yang empiris. Maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh Etika Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pariwisata.

2. Diduga terdapat pengaruh etika kerja dengan kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Pariwisata.
3. Diduga terdapat pengaruh komitmen organisasi dengan kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Pariwisata.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penulisan penelitian ini yang berjudul : Pengaruh Etika Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pariwisata, maka penulis mengadakan penelitian langsung ke lokasi penelitian yaitu pada Kementerian Pariwisata Sedangkan waktu penelitian dilakukan dari 1-7 Maret 2019.

3.2 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner, uji instrumen yang digunakan adalah:

a. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang clipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2010:137).

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Teknik untuk mengukur validitas kuesioner adalah dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total, memakai rumus korelasi product moment (Sugiyono, 2010:142):

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

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara x dan y

N : Jumlah subjek

x : Skor item

y : Skor total

$\sum y$: Jumlah skor total

$\sum x^2$:Jumlah kuadrat skor item

$\sum y^2$:Jumlah lah kuadrat skor total

Menurut Masrum yang dikutip oleh Sugiyono (2010:106) menyatakan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap valid adalah $r = 0,3$. Jadi kalau kolerasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responder yang sama. Uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya. Suatu instrumen akan reliabel apabila instrumen tersebut dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten. Arikunto (2006:83). Instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket yang skornya merupakan rentangan antara 1-5 dan uji validitasnya menggunakan item total, dimana untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian maka menggunakan rumus Alpha Cronbach (Arikunto, 2006:92):

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma_1^2} \right)$$

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$: Jumlah varians butir

σ_1^2 : Varians total

Untuk memperoleh varians butir dicari dulu varian setiap butir, kemudian dijumlahkan. sedangkan untuk mencari varian tiap butir digunakan rumus (Arikunto:2006:93):

$$V = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

V = varian tiap butir

X = jumlah skor tiap butir

N = jumlah responden

Untuk uji reliabilitas yang menggunakan teknik Alpha Cronbach, suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Dalam suatu kegiatan baik yang bersifat ilmiah maupun bersifat sosial, perlu dilakukan pembatasan populasi dan cara pengambilan sampel. Sampel yang diambil unsur – unsurnya harus representatif artinya dapat mewakili keseluruhan dari populasi. Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Jadi populasi berhubungan dengan data, bukan manusianya (Margono, 2004: 118).

b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Menurut Sanusi (2003:77): "Ukuran sampel untuk penelitian survei atau penelitian eksperimental bisa ditentukan berdasarkan alasan statistik dan alasan non statistik". Dalam penelitian ini pengumpulan sampel dilakukan dengan "Simple Random Sampling", Simple Random Sampling adalah suatu cara pengambilan sampel dimana tiap unsur yang membentuk populasi diberi kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Pada penelitian sebelumnya peneliti mengambil sampel 38 orang dan pada penelitian kali ini sampel yang akan diambil berjumlah 84 orang.

3.4 Metode Pengumpulan Data

a. Jenis Data

1) Data Primer

Adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari responden melalui pengisian kuesioner. Pada penelitian ini, sumber data lebih ditekankan kuesioner yang dibagikan untuk dijawab responden.

2) Data Sekunder

Adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dengan metode studi kepustakaan yaitu data - data yang diperoleh dari literatur yang berkaitan dengan pokok permasalahan penelitian ini.

b. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan sehubungan dengan pokok masalah yang dibahas, maka jenis data yang digunakan penulis adalah jenis data primer dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

- 1) Observasi
Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan terhadap objek dan aktivitas perusahaan yang diteliti, yakni kondisi lingkungan kerja pegawai
- 2) Wawancara
Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada pihak-pihak tertentu untuk mendapatkan data dan keterangan tentang hal yang diteliti.
- 3) Kuisioner atau angket.
Metode kuisioner merupakan suatu metode untuk memperoleh data yang dilakukan dengan cara memberikan suatu daftar pertanyaan yang akan diisi oleh responden yang terdiri dari pertanyaan tentang komitmen organisasi dan etika kerja untuk mengetahui sejauh mana keterkaitannya dengan kinerja pegawai.

3.5 Teknik Analisis Data

Untuk menjawab permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, maka penulis mencoba menguraikan mengenai tehnik analisis data yang akan digunakan penulis yaitu metode kuantitatif. Dimana uraian tehnik analisis data dapat diuraikan sebagai berikut.

a. Analisa Regresi Sederhana.

Analisis ini menjelaskan hubungan antara pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai variabel X, kinerja pegawai sebagai variabel Y, penulis terlebih dahulu menetapkan nilai konstanta a dan b, rumus untuk menghitung konstanta a dan b adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

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

(Sugiyono, 2012:183),

Dengan keterangan :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien regresi / Nilai Parameter

X = Etika kerja / Komitmen Organisasi

b. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi merupakan suatu analisis untuk mencari hubungan antara dua variabel bebas atau lebih yang secara bersama-sama dihubungkan dengan variabel terikatnya. Sehingga dapat diketahui besarnya sumbangan seluruh variabel bebas yang menjadi obyek penelitian terhadap variabel terikatnya

Rumus Korelasi Berganda :

$$R = \sqrt{\frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}}$$

Tabel 3.1 Kriteria Hubungan Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Rendah Sedang
0,60 – 0,799	Sedang
0,80 – 1,00	Kuat Sangat Kuat

Menurut Sugiyono (2009:250)

c. Analisa Regresi Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Untuk mencari koefisien regresi a , b_1 dan b_2 digunakan rumus sebagai berikut

$$b_1 = \frac{(\sum X_1 Y)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_2 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_2 Y)(\sum X_1^2) - (\sum X_1 Y)(\sum X_1 X_2)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$a = \frac{(\sum Y - b_1)(\sum X_1) - b_2(\sum X_2)}{n}$$

d. Pengujian Hipotesis

1) Uji t

Uji-t (t-test) merupakan statistik uji yang sering kali ditemui dalam masalah-masalah praktis statistika. Uji-t termasuk dalam golongan statistika parametrik. Statistik uji ini digunakan dalam pengujian hipotesis. Setelah menggunakan analisis korelasi selanjutnya dihitung dengan menggunakan uji t (t-test) dengan rumus

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

Dimana :

t = Nilai t hitung

r = Nilai koefisien korelasi hasil

r_{hitung}

n = jumlah sampel

Keterangan pengujian terhadap hipotesis dilakukan dengan:

H_0 diterima atau H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat, atau H_0 ditolak atau H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat.

2) Uji F

Digunakan untuk menguji apakah variabel komitmen organisasi (X_1) dan Variabel etika kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diterima atau ditolak. Menggunakan rumusan sebagai berikut :

$$F_0 = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Perumusan Hipotesis Uji F :

1) $H_0 = 0$, artinya etika kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) tidak mempunyai hubungan terhadap kinerja pegawai (Y)

2) $H_a \neq 0$, artinya etika kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) mempunyai hubungan terhadap kinerja pegawai (Y)

Dengan syarat pengujian jika :

$F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_a diterima atau H_0 ditolak

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima

4. PEMBAHASAN

Untuk melihat pengaruh etika, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini digunakan rumus statistik Regresi sederhana, Regresi berganda dan korelasi berganda. Untuk memenuhi syarat data yang digunakan sekurang-kurangnya mempunyai tingkat pengukuran interval, data yang dikumpulkan melalui kuisioner

mempunyai skala ordinal, terlebih dahulu ditransformasikan menjadi skala interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Secara keseluruhan proses ini menggunakan alat bantu program *Software Statistical Program for Sosial Science* (SPSS) for Windows 16.0 Berdasarkan hasil uji hipotesis sebagaimana tercantum dalam output SPSS sebagai berikut :

4.1 Regresi Sederhana

a. Regresi variabel X1

Tabel 4.1 Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.824	1.137		.725	.471
X1	.839	.044	.899	18.856	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi seperti tertera pada ringkasan tabel di atas diperoleh persamaan model regresi yaitu $Y = 0,824 + 0,839 X1$. Maka dapat dijelaskan setiap terjadi

kenaikan untuk variabel etika akan diikuti peningkatan kinerja pegawai apabila variabel lain dianggap tetap.

b. Regresi variabel x2

Tabel 4.2 Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.783	1.407		1.977	.051
X2	.681	.049	.834	13.842	.000

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.783	1.407		1.977	.051
X2	.681	.049	.834	13.842	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi seperti tertera pada ringkasan tabel di atas diperoleh persamaan model regresi yaitu $Y = 2,783 + 0,681 X2$. Maka dapat dijelaskan setiap terjadi

kenaikan untuk variabel komitmen organisasi akan diikuti peningkatan kinerja pegawai apabila variabel lain dianggap tetap.

4.2 Regresi Berganda

Tabel 4.3 Ringkasan Hasil Analisis Regresi (Uji T)**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.686	1.156		.593	.555
X1	.767	.108	.822	7.087	.000
X2	.069	.095	.085	.733	.466

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi seperti tertera pada ringkasan tabel di atas diperoleh persamaan model regresi yaitu:

$$Y = 0,686 + 0,767 X1 + 0,069 X2$$

Dari modal regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Setiap terjadi kenaikan untuk variabel etika akan diikuti peningkatan kinerja pegawai apabila variabel lain dianggap tetap.
- Setiap terjadi kenaikan variabel komitmen organisasi akan diikuti

peningkatan kinerja pegawai apabila variabel lain dianggap tetap.

a. Uji Hipotesis Secara Parsial

Berdasarkan hasil analisis regresi seperti tertera pada ringkasan tabel di atas diperoleh persamaan model regresi yaitu $Y = 0,593 + 7,087 X1 + 0,733 X2$.

1) Etika

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh etika terhadap kinerja pegawai dengan

menggunakan program SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 7,087 dengan nilai p value 0,000. sehingga dapat disimpulkan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan etika terhadap kinerja pegawai.

2) Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan program SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 0,733 dengan nilai p value

0,466. sehingga dapat disimpulkan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Hipotesis Secara Simultan

Pengujian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara simultan etika, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil uji F. Kriteria pengujiannya apabila nilai p value $< 0,05$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hasil uji F selengkapnya dapat dilihat dari output SPSS pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Ringkasan Hasil Regresi Berganda (Uji F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	305.438	2	152.719	177.070	.000 ^a
Residual	71.586	83	.862		
Total	377.023	85			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil uji F diperoleh $F_{hitung} = 177,070$ dengan nilai p value $= 0,000 < 0,05$, sedangkan nilai F tabel dengan dk pembilang 2 ($= k - 1 = 3 - 1$) dan dk penyebut $n - k = 86 - 3 = 83$ sehingga diperoleh sebesar 3,11. Karena F hitung lebih besar daripada F tabel ($F_{hitung} > F_{tabel} = 177,070 > 3,11$) maka H_0 ditolak dan H_a

diterima artinya terdapat hubungan antara Etika (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) dengan Kinerja pegawai (Y).

4.3 Koefisien Determinasi (Korelasi Ganda)

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5 Koefisien Determinasi**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	.810	.806	.92870

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel di atas bahwa ρ atau R hitung sebesar 0.900. Angka positif menggambarkan hubungan yang berbanding lurus atau searah, artinya semakin baik tingkat implementasi etika, komitmen organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

Sementara angka pengaruh/regresi merupakan pengkuadratan dari koefisien korelasi yang ditunjukkan oleh R Square 0,810 atau 81%. Angka pengaruh tersebut merupakan angka positif (+), yang berarti apabila etika, komitmen organisasi (variabel X1, X2) mengalami kenaikan maka kinerja pegawai (variabel Y) akan mengalami kenaikan yang sebanding dengan kenaikan tersebut. Sedangkan sisanya sebesar 19% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti motivasi, pelatihan, kepuasan kerja dan lain-lain.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan berikut beberapa kesimpulan yang dirumuskan:

1. Persamaan regresi pengaruh simultan etika dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yaitu $Y = 0,686 + 0,767x_1 + 0,069x_2$ (dapat dilihat pada tabel IV.33)

dengan hasil $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $177,070 > 3,11$, Karena F hitung lebih besar daripada F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat hubungan antara Etika (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) dengan Kinerja pegawai (Y)..

2. Persamaan regresi pengaruh parsial etika terhadap kinerja pegawai yaitu $Y = 0,824 + 0,839$ dengan hasil t_{hitung} sebesar 18,856 dengan nilai p value 0,000. Sehingga dapat disimpulkan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan etika terhadap kinerja pegawai.
3. Persamaan regresi pengaruh parsial kualitas produk terhadap kepuasan nasabah yaitu $Y = 2,783 + 0,681x_2$ dengan hasil t_{hitung} sebesar 13,842 dengan nilai p value 0,000. Sehingga dapat disimpulkan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

5.2 Saran

Saran yang dapat penulis berikan atas hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Saran bagi Kementerian Pariwisata Berkaitan dengan hasil penelitian, Kementerian Pariwisata diharapkan :

- a. Dapat meningkatkan etika kerja para pegawainya. Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan- masukan ide di tempat bekerja.
 - b. Memberi perhatian yang penuh dan membuat pegawai percaya terhadap organisasi, sehingga akan diperoleh komitmen pegawai. Jika komitmen pegawai telah diperoleh akan didapatkan pegawai yang setia, dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan.
2. Saran bagi peneliti selanjutnya
Untuk peneliti lain yang tertarik dengan permasalahan serupa, penulis memberikan saran sebagai berikut :
 - a. Memperbanyak sampel penelitian untuk mendekati karakteristik populasi sesungguhnya. Dengan demikian diharapkan kesimpulan yang dapat diambil lebih tepat dan terhindar dari bias akibat tak terwakilinya karakteristik populasi.
 - b. Menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja pegawai seperti motivasi, pelatihan, produktivitas kerja dan lainnya, dengan demikian dapat bisa lebih diketahui pengaruh faktor lainnya yang akan mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Dessler, Gary, 2007, *Manajemen Personalial Edisi Ketiga*, Jakarta: Erlangga
- Ernawan, R Erni, 2007. *Etika Bisnis. Cetakan Pertama*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Gomes, Cardoso, Faustino, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi Yogyakarta.
- Griffin, Ricky W. And Ebert J. Ronal. 2004. *Manajemen Personalial*. Edisi kedelapan, Jakarta
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI Vol. 2 No. 2 Hal: 165-180.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: BPFE
- Harsono, J dan Santoso, S. (2006). *Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota*

- Ponorogo. *Jurnal Penelitian Humaniora*, Edisi Khusus, Juni 2006: 115-125. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Hasan Iqbal, 2004, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono dkk. Edisi Pertama, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Margono. 2004. *Metodologi Penelitian pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Munandar, dkk, 2004. *Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan, Bagian Psikologi Industri & Organisasi* Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Jakarta
- Prabu, Anwar. Mangkunegara. 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Robbins, S dan Coulter, M. 2007. *Manajemen, Edisi Kedelapan*, Penerbit PT Indeks: Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2005. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Erlangga. Jakarta.
- Sanusi, Anwar. 2003. *Metodologi Penelitian Praktis Untuk Ilmu Sosial dan Ekonomi*. Buntara Media. Malang
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE-UI.
- Simorangkir O.P, 2003. *Etika Bisnis, Jabatan, dan Perbankan*. Cetakan Pertama, Penerbit PT. Asdi Mahastya, Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sukiyanto. 2000. *Etos Kerja Salah Satu Faktor Survivalitas Peternak Sapi Perah, Studi Kasus Di Desa Sidomulyo, Kecamatan Batu Kota Batu Kabupaten Malang* Thesis, Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Malang
- Tasmara, T. 2008, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani; Jakarta,
- _____. 2000. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- W. Gulo. 2003. *Metodologi Penelitian*, Cetakan ke Dua, Penerbit PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Webster, J. And Weber, R.W.S 2007. *Introduction to Fungi*, Third Edition, New York. Cambridge University Press.