

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ETIKA KERJA TERHADAP KOMITMEN
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DEWAN PERWAKILAN RAKYAT
DAERAH KABUPATEN LANGKAT**

SKRIPSI

Oleh:

AULIA ATIKA

148320062



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2018

Judul Skripsi : Pengaruh Displin Kerja dan Etika Kerja Terhadap Komitmen
Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
Kabupaten Langkat

Nama : AULIA ATIKA
NPM : 148320062
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh:

Komisi

Pembimbing

Drs. Patar Marbun, M.Si

Pembimbing I

Hesti Sabrina, SE, M.Si

Pembimbing II

Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si

Dekan

Adelina Lubis, SE, M.Si

Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 4 Juni 2018

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Kerja Terhadap Komitmen Kerja pada Kantor DPRD Kabupaten Langkat”. Jenis data dalam penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai pada kantor DPRD kabupaten Langkat yang berjumlah 55 orang. Teknik pengambilan data berupa menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor DPRD kabupaten Langkat.

Hasil penelitian menunjukkan Disiplin kerja secara simultan berdasarkan hasil uji t maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(2,623 > 2,007)$ dengan nilai signifikan $(0.011 > 0.05)$ maka disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja, etika kerja secara simultan berdasarkan uji t maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(3,134 > 2,007)$ dengan nilai signifikan $(0.003 < 0.05)$ maka disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan Berdasarkan uji F variable disiplin kerja dan etika kerja diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(10,911 > 2,78)$ dengan nilai signifikan $(0.000 < 0.05)$ maka dapat disimpulkan bahwa, variabel disiplin kerja dan etika kerja, secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai R Square yang di peroleh adalah 0,269 Artinya 26,9% perubahan variable terikat (komitmen) dipengaruhi oleh variable bebas yakni disiplin dan etika kerja. Terdapat variable lain yang mempengaruhi komitmen kerja sebesar 73,1%.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Etika Kerja dan Komitmen Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine "The Effect of Work Ethics and Work Experience on Job Performance at Langkat District Legislative Office". The type of data in this study is asoatif is a study that is asking the relationship between two variables. The population in this study all employees at the office of Langkat district parliament which amounted to 55 people. Data collection techniques in the form of distributing questionnaires to all employees. The sample used in this study is all employees at the Langkat district parliament office.

The result showed that work ethics simultaneously based on result of t test hence obtained $t_{\text{arithmic}} > t_{\text{table}}$ that is $(2,623 > 2,007)$ with significant value $(0.011 > 0.05)$ hence concluded that work ethics variable have positive and significant effect to work performance, based on t test it is obtained $t_{\text{arithmic}} > t_{\text{table}}$ that is $(3,134 > 2,007)$ with significant value $(0.003 < 0.05)$ it is concluded that the variable of work experience have a positive and significant impact on work performance and Based on the test F work ethics variable and work experience obtained $F_{\text{calculate}} > F_{\text{table}}$ that is $(10,911 > 2,78)$ with significant value $(0.000 < 0.05)$ hence can be concluded that, work ethics variable and work experience, together have positive and significant effect to work performance. Based on the calculation of the coefficient of determination, it can be seen that the value of R Square obtained is 0.269. This means that 26,9% change in the dependent variable (achievement) is influenced by the independent variables of ethics and work experience. There are other variables that commitment work satisfaction by 73,1%.

Keywords: Work Discipline, Work Ethics and Working Commitment

KATA PENGANTAR

Bismilahirrahmanirrahim

Alhamdulillahirabbil ‘Alamin, dengan mengucapkan segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena tiada daya dan upaya selain atas kehendak-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan diberi kelancaran. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga beserta sahabat-sahabat fillah yang telah mendahului kita semoga mendapat nikmat disisi-Nya. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Kerja Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Langkat”**.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua penulis, yakni Ayahanda tersayang Ir. Wanto & Ibunda tercinta Fitriyani atas jerih payah dan do’anya selama ini kepada penulis, serta yang menjadi motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan perkuliahan ini. Selanjutnya atas bantuan berbagai pihak baik secara moril maupun materil dalam penyelesaian skripsi ini, maka penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.

2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area.
3. Ibu Adelina Lubis, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Medan Area.
4. Bapak Hery Syahrial, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Bapak Ir. M. Yamin Siregar, MM selaku Wakil Dekan Bidang
Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang
telah banyak memberikan masukan-masukan kepada penulis.
6. Bapak Drs, Patar Marbun, M.Si selaku Dosen Pembimbing I saya yang telah
membantu dan mengevaluasi skripsi saya agar tersusun dengan baik.
7. Ibu Hesti Sabrina, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II saya yang telah
memberikan ilmu baru dan pengalaman terbaik serta keihklasannya, sehingga
tersusun skripsi ini.
8. Ibu Yuni Syahputri, SE, M.Si selaku Sekretaris yang telah memberikan
kemudahan kepada penulis dalam setiap urusan berhubungan dengan skripsi
ini.
9. Seluruh dosen dan staf pengajar, yang selama ini telah membekali ilmu
pengetahuan kepada penulis.
10. Pegawai/karyawan yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian
skripsi.
11. Kepada Anis Agrila dan Albie Miftah Anugrah (Adik) yang menjadi motivasi
bagi penulis dalam menyelesaikan perkuliahan ini.

12. Kepada Alm. Yasma Rizati Kasah (Mbak) dan Septian Dwi Handoko (Mas) yang selalu menyemangati penulis dalam menyelesaikan skripsi.
13. Keluarga, terima kasih atas motivasi, do'a dan bantuan kalian selama ini.
14. Kepada sahabat-sahabatku (Putri Wulandari, Diah Cahyani, Isni Athika, Siti Arbiyanti, Nico Aprila Siregar, Dicky Kurniawan, M. Zulfikar Ariandi, Rio Alan Barus) dan seluruh teman-teman seperjuanganku dan seluruh teman-teman di program studi manajemen angkatan 2014, semoga apa yang kita cita-citakan dapat terwujud dan semoga Allah SWT selalu memberikan yang terbaik untuk kita semua.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis bersedia menerima segala kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini serta bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan bagi penelitian selanjutnya.

Akhir kata, penulis harapkan semoga segala bantuan yang di berikan dari berbagai pihak mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT serta ilmu yang diperoleh dapat disumbangkan kepada agama, nusa dan bangsa, Amin yarobbal alamin.

Medan, Mei 2018

Aulia Atika

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak.....	i
Kata Pengantar.....	ii
Daftar Isi	iii
Daftar Tabel.....	vii
Daftar Gambar.....	ix

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4

BAB II. LANDASAN TEORI

A. Disiplin Kerja	
1. Pengertian Disiplin Kerja	5
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	6
3. Indikator-indikator Disiplin Kerja	7
4. Aspek-aspek Disiplin Kerja	8
B. Etika Kerja	
1. Pengertian Etika Kerja	9
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etika Kerja	10

3. Indikator-indikator Etika Kerja	11
4. Aspek-aspek Etika Kerja	12
C. Komitmen Kerja	
1. Pengertian Komitmen Kerja	14
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Kerja.....	15
3. Indikator-indikator Komitmen Kerja	17
4. Aspek-aspek Komitmen Kerja	18
B. Penelitian Terdahulu	19
C. Kerangka Konseptual	20
D. Hipotesis	21

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	
1. Jenis Penelitian	22
2. Lokasi Penelitian	22
3. Waktu Penelitian	22
B. Populasi dan Sampel	
1. Populasi	23
2. Sampel	23
C. Definisi Operasional Variabel	24
D. Jenis dan Sumber Data	25
E. Teknik Pengumpulan Data	26
F. Teknik Analisis Data	
1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas	28

2. Uji Statistik	29
3. Uji Asumsi Klasik	30
4. Uji Hipotesis	31
5. Uji Koefisien Determinasi	32

BAB IV.HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Ringkas DPRD	33
2. Visi dan Misi	35
3. Struktur Organisasi	36
4. Penyajian Data Responden	37
1. Uji Validitas dan Rehabilitas	
a. Uji Validitas	50
b. Uji Rehabilitas	51
2. Uji Statistik	52
3. Uji Asumsi Klasik	
a. Uji Normalitas	53
b. Uji Multikolinieritas	56
c. Uji Heteroskedastisitas	57
4. Uji Hipotesis	
a. Uji Parsial (uji-t)	58
b. Uji Simultan (uji-f)	59
5. Uji Koefisien Determinasi	60
Pembahasan	61

BAB V.KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan62

B. Saran63

Daftar Pustaka

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul / Teks	Halaman
Tabel II. 1	Penelitian Terdahulu	19
Tabel III. 1	Rincian Waktu Penelitian	22
Tabel III. 2	Definisi Operasional Variabel	24
Tabel III. 3	Instrumen Skala Likert	27
Tabel IV. 1	Jenis Kelamin Responden	37
Tabel IV. 2	Usia Responden	38
Tabel IV. 3	Saya selalu hadir tepat waktu dengan jam masuk kerja.....	38
Tabel IV. 4	Saya pulang sesuai dengan jam kerja	39
Tabel IV. 5	Saya bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan	39
Tabel IV. 6	Saya menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab	40
Tabel IV. 7	Saya selalu patuh dan menaati perintah yang diberikan oleh atasan	40
Tabel IV. 8	Saya akan menjaga sikap yang baik dengan rekan kerja	41
Tabel IV. 9	Saya akan takut melakukan pelanggaran atau kesalahan	41
Tabel IV. 10	Saya harus bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan	42
Tabel IV. 11	Saya akan tepat waktu dalam bekerja	42
Tabel IV. 12	Saya selalu jujur dikantor saat melakukan pekerjaan	43
Tabel IV. 13	Saya percaya diri akan selalu diterapkan dalam bekerja	43
Tabel IV. 14	Saya dalam lingkungan bekerja akan menjalin hubungan baik	44
Tabel IV. 15	Saya waktu mengerjakan tugas selama ini lebih cepat	44
Tabel IV. 16	Saya berusaha sejujur mungkin dalam pekerjaan	45

Tabel IV. 17	Saya akan dengan percaya dirinya dalam membuat pekerjaan	45
Tabel IV. 18	Saya akan membuat komunikasi dengan sesama karyawan sebaik Mungkin	46
Tabel IV. 19	Saya mampu menyelesaikan diri diperusahaan	46
Tabel IV. 20	Saya menemukan kecocokan antara nilai-nilai yang saya pegang	47
Tabel IV. 21	Saya memilki kesetiaan yang kuat pada perusahaaan.....	47
Tabel IV.22	Saya sangat peduli dengan nasib perusahaan ini.....	48
Tabel IV.23	Saya bangga bercerita kepada orang lain bahwa saya adalah bagian Perusahaan ini.....	48
Tabel IV.24	Saya menceritakan kantor ini pada teman teman sebagai kantor Yang bagus untuk berkerja	49
Tabel IV.25	Saya bersedia melakukan upaya ekstra disamping perkerjaan Yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan kantor	49
Tabel IV.26	Saya bersedia menyelesaikan perkerjaan diluar jam kerja....	50
Tabel IV.27	Hasil uji validitasi.....	50
Tabel IV.28	Hasil uji Reabilitas.....	50
Tabel IV.29	Uji rekresi linier berganda.....	52
Tabel IV.30	Uji multi kolonieritas.....	56
Tabel IV.31	Uji parsial (uji – t).....	58
Tabel IV.32	Uji simultan (uji – f).....	59
Tabel IV.33	Koefisien Deteminasi.....	60

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul / Teks	Halaman
Gambar II. 1	Kerangka Konseptual	20
Gambar IV. 1	Struktur Organisasi DPRD Kabupaten Langkat	36
Gambar IV. 2	Histogram	54
Gambar IV. 3	Normal Probability Plot	55
Gambar IV. 4	Grafik Scatterplot	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana dan sumber daya yang cukup, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan maupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberasaan sumber daya manusianya.

Bagi kantor, tindakan disiplin digunakan untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan kerja atau dari harapan perusahaan yang dilakukan oleh karyawan. Sanksi tersebut dapat berupa pengurangan atau pemotongan yang dipaksakan oleh atasan dalam halimbalan perusahaan. Agar disiplin bisa ditegakkan, tentunya perusahaan atau organisasi tidak hanya melihat dari aspek kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan karyawan saja, melainkan juga harus dilihat apakah perusahaan atau organisasi juga sudah melihat dan menanggapi keluhan yang disampaikan oleh para pegawainya.

Sedangkan Etika kerja seseorang dapat terbentuk dengan adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja. Etika sangat diperlukan dalam hidup karena mengandung nilai dan prinsip yang dianut dalam masyarakat. Etika adalah sebuah refleksi kritis dan rasional mengenai nilai dan norma moral yang menentukan dan terwujud dalam sikap dan pola perilaku hidup manusia, baik secara pribadi maupun kelompok, Sehingga etika adalah salah satu factor penting bagi terciptanya kondisi kehidupan manusia yang lebih baik dan dapat menjadi penentu dan arahan bagi manusia dalam berperilaku. Etika kerja merupakan acuan yang dipakai oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga yang lain (Rudito dan Famiola, 2007).

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah kabupaten langkat merupakan sebuah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah kabupaten/kota. Untuk Disiplin kerja permasalahannya yang terjadi adanya pegawai yang masih kurang taat terhadap aturan terkait jam masuk kerja, sehingga dapat mengganggu aktifitas kerja dikantor dan kurang hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor. Sedangkan masalah etika kerja yang sering muncul dalam kantor disebabkan karena pegawai melanggar etika berdampak dari kantor antara lain melakukan kecurangan dalam menggunakan fasilitas atau kecurangan memberikan informasi terhadap atasan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti dan mengambil judul *“Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Kerja Terhadap Komitmen Kerja Pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Langkat”*

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas dan penelitian terdahulu yang dilakukan maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Langkat?
2. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Langkat?
3. Apakah disiplin kerja dan etika kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Langkat?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Langkat.
2. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap komitmen pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Langkat.

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan etika kerja secara bersama-sama terhadap komitmen pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Langkat.

D. Manfaat Penelitian

Berikut adalah manfaat dari penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan etika kerja terhadap komitmen kerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Langkat:

1. Bagi Penulis diharapkan dapat menambah pengetahuan manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh disiplin dan etika komitmen kerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Langkat.
2. Bagi Perusahaan diharapkan sebagai bahan masukan mengenai pengaruh disiplin dan etika terhadap komitmen kerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Langkat.
3. Bagi Peneliti Lain penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam melakukan penelitian pada objek atau masalah yang sama dimasa yang akan datang.
4. Bagi Akademis diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu pemerintah, dan berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa lain yang melakukan kajian terhadap komitmen kerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Moenir (2003:181) menegemukakan bahwa disiplin adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan situasi lingkungan kerja yang tertib, efisien dan efektif melalui suatu sistem peraturan yang jelas. Dalam hal ini Gie(2005:56) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu organisasi tunduk kepada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Kedisiplinan adalah fungsi operatif kaenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan pemerintah dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan

perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Abdurrahmat, 2006:172).

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan semikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Fatroni (2006:92) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin diantaranya adalah :

1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin ditempat kerja.

2. Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu

memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif dan terbuka.

3. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi menurut Abdurrahmat (2006:173), diantaranya yaitu :

1. Kehadiran

Yaitu tingkat absensi karyawan dan ketepatan jam masuk, sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Tanggung Jawab

Yaitu kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan perusahaan.

3. Sikap

Yaitu peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Norma

Yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai suatu acuan dalam bersikap.

Adapun indikator disiplin kerja lain Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

4. Aspek-aspek Disiplin Kerja

Anggraeni (2008: 19) menyebutkan aspek-aspek disiplin kerja yaitu:

a. Kehadiran

Seseorang dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya tanpa alasan apapun.

b. Waktu kerja

Waktu kerja merupakan jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan akhir pekerjaan.

c. Kepatuhan terhadap perintah

Kepatuhan yaitu jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.

d. Kepatuhan terhadap peraturan

Serangkaian aturan yang dimiliki perusahaan merupakan tuntutan bagi karyawan agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar perusahaan.

e. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja yaitu menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama.

f. Pemakaian seragam

Sikap karyawan terutama lingkungan organisasi menerima seragam kerja setiap dua tahun sekali.

B. Etika Kerja

1. Pengertian Etika Kerja

Etika Kerja Menurut Kumorotomo (2014:6), etika berasal dari bahasa Yunaniethos, yang artinya kebiasaan atauwatak. Sedangkan moral berasal daribahasa Latin mos, yang artinya carahidup atau kebiasaan. Dari istilah ini muncullah istilah morale atau moril.Moril bisa berarti semangat ataudorongan batin. Di samping itu, terdapat istilah norma yang berasaldari bahasa Latin norma penyiku atau pengukur, dalam bahasa Inggris norma berarti aturan atau kaidahdalam kaitannya dengan perilakumanusia, norma digunakan sebagai pedoman atau haluan bagi perilakuyang seharusnya dan juga untuk menakar atau menilai sebelum ia dilakukan.

Webster (2007:45), “etika” didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau institusi. Jadi, etos kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka .

Harsono dan Santoso (2006:35) yang menyatakan etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. 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.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etika Kerja

Menurut Istijanto (2006) mengemukakan bahwa etika kerja sangat ditekankan pada beberapa faktor berikut yaitu :

1. Kerja Keras.
2. Komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan.
3. Kreativitas selama bekerja.
4. Kerja sama serta persaingan di tempat kerja.
5. Ketepatan waktu dalam bekerja.
6. Keadilan dan kedermawan di tempat kerja.

Penerapan etika kerja ditempat kerja juga berupaya menghindari penumpukan kekayaan dengan cara yang tak beretika (*fraud*). Lebih lanjut lagi, etika kerja lebih mengutamakan niat dalam diri seseorang dalam bekerja dari pada hasil kerjaseseorang.

3. Indikator-indikator Etika Kerja

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan para ahli etika kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Tepat waktu

Tepat Waktu merupakan perilaku yang taat pada ketentuan waktu yang menikat dalam melaksanakan pekerjaan serta memahami dan mengetahui betapa berharganya waktu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Jujur

Tamara (2001 : 192) menyatakan jujur pada diri sendiri juga berarti kesungguhan yang amat sangat untuk meningkatkan dan mengembangkan misi dan bentuk keberadaannya (*mode of existence*). Untuk memberikan yang tertinggi bagi orang lain, menampakkan dirinya sejati, apa adanya (*at is us*), lueus, bersih dan ontentik dan menyadari bahwa keberadaannya hanya punya makna apabila memberikan manfaat bagi orang lain secara terbuka (*transparan*), tanpa kepalsuan, apalagi menyembunyikan fakta-fakta kebenaran atau memanipulasi.

3. Percaya Diri

Sebagai hasil dari berfungsinya dengan baik kekuatan diri dalam pribadi seseorang, maka timbul yang disebut percaya diri. Percaya diri tidak saja menuntut kesadaran akan nilai dan kesadaran untuk memerlukan pula untuk pengendalian kehendak tetapi memerlukan pula untuk bebas dari halangan seperti suasana hati, perasaan rendah diri, dan bebas dari emosi diri sendiri. Bekerjasama dengan orang lain dan memanfaatkan waktu senggang.

4. Komunikasi

Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua individu atau lebih dengan efektif sehingga bisa dipahami dengan mudah. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan berita atau pesan dari dua orang atau lebih supaya pesan yang dimaksud bisa dipahami.

4. Aspek-aspek Etika Kerja

Menurut Sinamo (2005:98) setiap manusia memiliki spirit/roh keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Roh inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagainya melalui keyakinan, komitmen, dan penghayatan atas paradigma kerja tertentu. Dengan ini maka orang berproses menjadi manusia kerja yang positif, kreatif dan produktif. Dari ratusan teori sukses yang beredar di masyarakat sekarang ini, Sinamo (2005: 99)

menyederhanakannya menjadi empat pilar teori utama. Keempat pilar inilah yang sesungguhnya bertanggung jawab menopang semua jenis dan sistem keberhasilan yang berkelanjutan (*sustainable success system*) pada semua tingkatan. Keempat elemen itu lalu dia konstruksikan dalam sebuah konsep besar yang disebutnya sebagai *Catur Dharma Mahardika* (bahasa Sanskerta) yang berarti Empat Darma Keberhasilan Utama, yaitu: 1) Mencetak prestasi dengan motivasi *superior*, 2) Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner, 3) Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif, 4) Meningkatkan mutu dengan keunggulan insan.

Keempat darma ini kemudian dirumuskan pada delapan aspek Etos Kerja sebagai berikut:

1. Kerja adalah rahmat; karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha.
2. Kerja adalah amanah; kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
3. Kerja adalah panggilan; kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas.
4. Kerja adalah aktualisasi; pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi sehingga kita akan bekerja dengan penuh semangat.
5. Kerja adalah ibadah; bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Sang Khalik, sehingga melalui pekerjaan individu

mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian.

6. Kerja adalah seni; kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirnya daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif.
7. Kerja adalah kehormatan; pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.
8. Kerja adalah Pelayanan; manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati.

C. Komitmen Kerja

1. Pengertian Komitmen Kerja

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009).

Menurut Griffin (2004:15) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terkait pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Menurut Robbins (2008:99) komitmen karyawan terhadap organisasi –organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu. Komitmen kerja karyawan menentukan berhasil tidaknya tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang diinginkan suatu perusahaan atau organisasi harus mengetahui motif dan tujuan serta keanekaragaman dari perilaku dan komitmen karyawannya. Menurut Sunarto (2005:25), komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan, terdiri dari penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi, kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja

Menurut Soekidjan (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen adalah:

a. Karakteristik Personal

1. Ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu, teliti, ekstrovent, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri sert individu yang altruistic(senang membantu) akan cenderung lebih komit.
2. Usia dan masa kerja, berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

3. Tingkat pendidikan, makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat diakomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.
 4. Jenis kelamin, wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
 5. Status perkawinan, yang menikah lebih terikat dengan organisasinya.
 6. Keterlibatan kerja (*job involvement*), tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.
- a. Situasioonal
1. Nilai (*value*) tempat kerja, nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan.
 2. Keadilan organisasi meliputi keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.
 3. Karakteristik pekerjaan meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja dan internal.
 4. Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi.

3. Indikator Komitmen Kerja

Indikator komitmen menurut Griffin (2004:25) adalah:

- 1) Melakukan upaya penyesuaian, dengan cara agar cocok di organisasinya dan melakukan hal-hal yang diharapkan, serta menghormati norma-norma organisasi, menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku.
- 2) Meneladani kesetiaan, dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh atasan, bangga menjadi bagian dari organisasi, serta peduli akan citra organisasi.
- 3) Mendukung secara aktif, dengan cara bertindak mendukung misi memenuhi kebutuhan/misi organisasi dan menyesuaikan diri dengan misi organisasi
- 4) Melakukan pengorbanan pribadi, dengan cara menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi.

Adapun indikator komitmen kerja lain Menurut Sopiah (2008:165) yang dibagi menjadi 3 yaitu:

1. Penerimaan terhadap tujuan organisasi.
2. Keinginan untuk bekerja keras.
3. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

4. Aspek-Aspek Komitmen Kerja

Allen dan Meyer (2003:63) mengemukakan tiga aspek dalam komitmen organisasi antara lain:

- a. *Affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*). Keberadaan karyawan dalam perusahaan sangat tergantung dengan kesesuaian antara tujuan organisasi dan prinsip-prinsip hidup karyawan. Apabila terjadi perubahan tujuan organisasi kemungkinan akan berdampak pada karyawan, dikarenakan karyawan akan mencoba mencari kesesuaian prinsip dalam dirinya dengan tujuan organisasi tersebut. Kalau tetap terjadi kesesuaian maka keinginan untuk terus bekerja dalam perusahaan tetap ada, tetapi apabila terjadi ketidaksesuaian kemungkinan akan berpikir untuk mencari alternative pekerjaan lain.
- b. *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain karena mereka butuh melakukan hal tersebut karena tidak ada pilihan lain. Dalam perkembangannya tingkat *continuance commitment* berhubungan dengan ketersediaan pilihan pekerjaan pada orang lain. Tingginya keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya menggambarkan rendahnya tingkat *continuance commitment*.

- c. *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dari karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi karena dia merasa berkewajiban sehingga jika dia meninggalkan perusahaan dianggap bertentangan dengan pendapat umum.

B. Penelitian Terdahulu

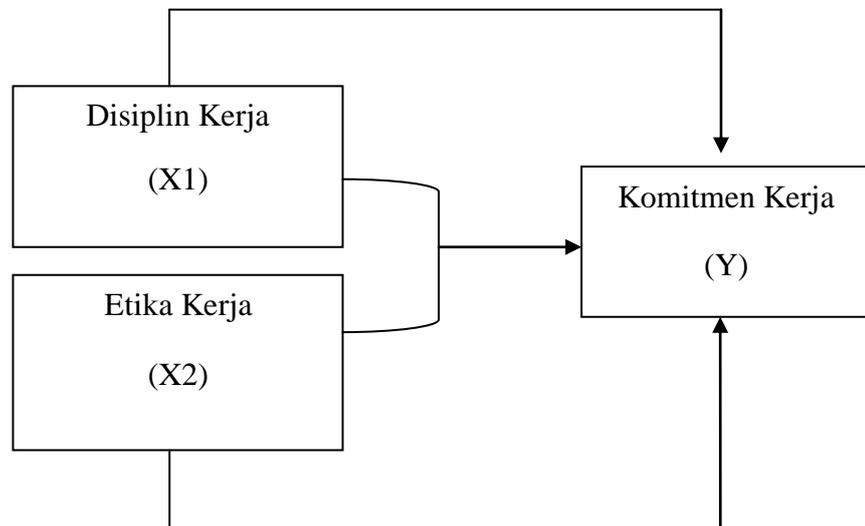
Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya:

Peneliti	Variabel	Keterangan
Gerry (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Media Cahaya Pagi	Berdasarkan hasil penelitian $F_{hitung} = 71,523 > F_{tabel} = 2,78$ dengan tingkat signidikan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima. Yang berarti bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada Media Cahaya Pagi
Salsabil(2008)	Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada kantor kementerian agama kota batu	Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai F uji sebesar 67,464 dengan tingkat signifikansi 0,000 yaitu $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Artinya secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

Stela (2015)	Etos kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada pt hasjrat abadi cabang manado	Berdasarkan hasil Fhitung dan Ftabel dimana $16,013 > 2,54$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Disiplin kerja dan etos kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap komitmen organisasi pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. Dari
--------------	---	---

C. Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antaran variable indenpenden disiplin kerja dan etika kerja terhadap variable dependen yaitu komitmen kerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data perimer yang diperoleh dengan menggunakan kuisisioner, yang diberikan kepada karyawan Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Langkat.



Gambar 2.1 : Bagan Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Dari apa yang dikemukakan diatas maka dapat ditarik kesimpulan sementara atau hipotesis berupa :

1. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen kerja pada karyawan Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Langkat.
2. Terdapat pengaruh etika kerja terhadap komitmen kerja pada karyawan Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Langkat.
3. Terdapat pengaruh disiplin kerja dan etika kerja terhadap komitmen kerja pada karyawan Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Langkat.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiono (2009:11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Langkat, Jalan T. Amir Hamzah No. 2 Stabat, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara.

3. Waktu Penelitian

Uraian penelitian yang sudah dilaksanakan oleh penulis dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Bulan					
		Des 2017	Jan 2018	Feb 2018	Mar 2018	Apr 2018	Mei 2018
1.	Penyusunan Proposal						
2.	Seminar Proposal						
3.	Pengambilan Data/survey						
4.	Pengumpulan Data						
5.	Seminar Hasil						
6.	Penyelesaian dan Bimbingan Skripsi						
7.	Pengajuan Sidang Meja Hijau						

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiono (2009:72) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Langkat yang berjumlah 120 orang.

2. Sampel

Sedangkan sampel menurut Sugiono (2009:73) adalah Penelitian sebagian kecil dari elemen-elemen tertentu suatu populasi atau populasi yang menjadi sumber daya atau sebagai wakil dari suatu populasi. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling, yaitu sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel dan sampel yang digunakan sebanyak 55 orang diambil dari 120 orang sebagai populasinya, dengan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (*error tolerance* 10%)

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\
 &= \frac{120}{1 + 120 \times 0,1^2} \\
 &= \frac{120}{2,2} \\
 &= 55 \text{ orang}
 \end{aligned}$$

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) yang sama. Penelitian ini dibagi tiga variabel yaitu disiplin, pengawasan kerja variabel bebas dan kinerja karyawan variabel terikat. Dibawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan. Adapun definisi variabel yang digunakan dalam penulisan skripsi ini antara lain sebagai berikut :

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Disiplin kerja (X ₁)	Disiplin adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan situasi lingkungan kerja yang tertib, efisien dan efektif melalui suatu sistem peraturan yang jelas.	a.Kehadiran b.Tanggung Jawab c.Sikap d.Norma	L I K E R T

Etika Kerja (X ₂)	Etika kerja adalah sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pemimpinnya dalam pelaksanaan kerja sehari-hari. Perusahaan dengan etika kerja yang baik akan memiliki dan mengamalkan nilai-nilai, yakni : kejujuran, keterbukaan, loyalitas kepada perusahaan, konsisten pada keputusan, dedikasi kepada stakeholder, kerja sama yang baik, disiplin, dan bertanggung jawab.	a. Kerja sebagai rahmat b. Kerja adalah amanah c. Kerja adalah panggilan d. Kerja adalah aktualisasi e. Kerja adalah ibadah f. Kerja adalah seni g. Kerja adalah kehormatan h. Kerja adalah pelayanan	L I K E R T
Komitmen Kerja (Y)	Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009).	a. Melakukan Upaya Penyesuaian b. Meneladani Kesetiaan c. Mendukung Secara Aktif d. Melakukan pengorbanan Pribadi	L I K E R T

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Sumber data yang digunakan penulis adalah:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui penelitian langsung ke objek penelitian yang masih harus di olah oleh penulis.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber lain dalam bentuk laporan dan publikasi, sering juga disebut data eksternal yang didapat dari luar perusahaan seperti buku-buku dan media lainnya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Guna memperoleh data serta informasi yang dibutuhkan, maka penulis menggunakan pengumpulan data sebagai berikut :

1. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari literature dan buku-buku bacaan yang erat hubungannya dengan objek penelitian melalui :

- Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Melalui studi untuk memperoleh keterangan-keterangan dari buku-buku yang sesuai dengan judul penelitian. Penelitian kepustakaan ini dengan dilakukan melalui studi dokumentasi yaitu dengan melihat literatur-literatur dan bahan tulisan perusahaan sebagai masukan dalam penelitian.

2. Data Primer

- Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian Lapangan maksudnya adalah memperoleh data dengan cara pengamatan langsung ke lokasi riset/penelitian yaitu terdiri dari tiga cara :

a. Teknik Wawancara (*Interview*)

Yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan pihak perusahaan yang mempunyai wewenang untuk memberikan informasi/data yang dibutuhkan dalam penelitian ini:

b. Pengamatan (*Observation*)

Yaitu mengadakan pengamatan secara langsung pada objek penelitian sehubungan dengan judul penelitian di PT. Sumber Usaha Kencana Agung Medan.

c. Angket (*Questioner*)

Yaitu memperoleh data dengan cara menyebarkan angket atau daftar pertanyaan tentang penelitian pada responden.

Pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiono(2009:86) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisa kuantitatif penelitian ini, maka peneliti memberikan 5 (lima) alternative jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5, yang dapat dari Tabel 3.3 berikut :

Tabel 3.3

Instrumen Skala Likert

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiono (2009:87)

F. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat dianalisa dengan menggunakan rumus analisa regresi linear berganda yang diolah dengan program SPSS versi 21.0

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dan validitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengajuan mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

1. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto, 2004:135). Adapun tempat untuk menguji validitas dan reliabilitas tersebut adalah Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Langkat. Uji reliabilitas dan validitas ini menggunakan alat bantu program SPSS versi 16.0 *for windows*.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 16.0, dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah *metode Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliable.

2. Uji Statistik

Uji statistik menggunakan model regresi linier berganda dengan menggunakan rumus menurut Sugiono (2009:204) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + B_2X_2$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja karyawan)

X₁ = Variabel bebas (Disiplin)

X₂ = Variabel bebas (Pengawasan Kerja)

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien Regresi

Peneliti menggunakan alat bantu program SPSS *for windows* 21.0 untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, dan Uji Heterosdastisitas

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2006:92).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinearitas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya

multicollinearity adalah dengan menganalisis nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (secara Parsial)

Uji hipotesis menggunakan uji signifikan parsial (uji t). Uji t dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antar variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 5\%$). Kriteria pengujian ini adalah :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

b. Uji F (secara Simultan)

Uji hipotesis menggunakan uji signifikan simultan (uji F). Uji F dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara simultan antar variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 5\%$). Kriteria pengujian ini adalah :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan terhadap variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung: Rineka Cipta.
- Allen N (2003), “**Organizational Commitment in The Military : A Discussion of Theory and Practice**”, *Military Psychology*, Vol, 15.
- Anggraeni, Fitria, 2008, **Analisis Pesan Auditor Internal Terhadap Peningkatan Pengendalian Intern dan Kinerja Perusahaan**, Skripsi. Jakarta UIN Syarif Hidayatullah.
- Bambang Rudito, Melia Famiola. 2007. **Etika bisnis dan tanggung jawab sosial Perusahaan di Indonesia**. Jakarta : Rekayasa Sains.
- Fatroni, AB, 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**. Edisi Kedua. Yogyakarta. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gie, The Liang, 2005, **Terampil mengarang**, Yogyakarta : Balai Pustaka.
- Griffin, 2004. **Komitmen Organisasi**, Terjemahan, Jakarta : Erlangga.
- Harsono, Jusuf dan Slamet Santoso. **Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo**. *Jurnal Penelitian Humaniora*. Edisi Khusus. Juni. 2006. Ponorogo : Universitas Muhammadiyah Ponorogo. 2006.
- Hartono Jogiyanto, 2004, **metodologi penelitian bisnis**, Edisi 2004-2005, BPFE, Yogyakarta.
- Istijanto, 2006, **Riset Sumber Daya Manusia**, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Jansen Sinamo, 2005. **8 Etos Kerja Profesional**. Jakarta : PT. Spirit Mahardika.
- Moerir, 2003, **Pendekatan manusiawi dan organisasi terhadap pembinaan Kpegawaian**, Gunung Agung Jakarta.

- Robbins, SP, dan Judge. 2002. **Perilaku Organisasi Buku 2**, Jakarta : Salemba Empat Hal 256.
- Salsabil, Yossi Hanifathun, 2008 **Analisis hubungan efektifitas pelatihan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi dengan kinerja karyawan**. Fakultas ekonomi dan manajemen institut pertanian Bogor.
- Soekidjan. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Stela, Jacky S. B, Sumarauw, 2015, **Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado**, Jurnal Emba Vol.3 No.2 Juni 2015.
- Sunarto, 2005, **Pengertian Prestasi Belajar**. Wordpress.
- Sugiyono, 2009, **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D**, Bandung: Alfabeta.
- Tamara, Toto, **Membudayakan Etos Kerja**, Jakarta : Gema Insani Press, 2001.
- Uma, Sekaran. 2006. **Metodologi Penelitian Untuk Bisnis**, Edisi Keempat. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- W. Kumorotomo, 2009, **Governance Reform di Indonesia**, MAP-UGM, Yogyakarta, Gava Media.

KUESIONER

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ETIKA KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA PEGAWAI KANTOR DPRD KABUPATEN LANGKAT

I. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda menjawab
2. Pilihlah salah satu jawaban anda serta beri tanda Check List (\surd) pada kolom yang tersedia sesuai dengan jawaban anda.
3. Angket ini bertujuan hanya untuk mendapatkan / mengumpulkan data bersedia mengisi angket pertanyaan ini.
4. Terima kasih sebelumnya atas bantuan Bapak/Ibu/Saudara, yang telah bersedia mengisi angket pertanyaan ini.
5. Ada lima alternatif jawaban, yaitu :

Sangat setuju (SS)	: diberi skor 5
Setuju (S)	: diberi skor 4
Kurang Setuju (KS)	: diberi skor 3
Tidak Setuju (TS)	: diberi skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	: diberi skor 1

II. Karakteristik Responden

Umur :

Jenis Kelamin : a) Pria b) Wanita

Pendidikan Terakhir : a. Perguruan Tinggi/ Akademik (S1 / D3)

b. Sekolah Menengah Atas (SMA) / Sederajat.

Daftar Pertanyaan

1. Pertanyaan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Bebas (X_1)

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya selalu hadir tepat waktu dengan jam masuk kerja					
2.	Saya pulang sesuai dengan jam kerja					
3.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan					
4.	Saya menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab yang tinggi					
5.	Saya selalu patuh dan menaati perintah yang diberikan oleh atasan					
6.	Saya akan menjaga sikap yang baik dengan rekan kerja					
7.	Saya akan takut melakukan pelanggaran atau kesalahan dalam bekerja					
8.	Saya harus bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan					

Daftar Pertanyaan

2. Pertanyaan Etika Kerja Sebagai Variabel Bebas (X₂)

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya akan tepat waktu dalam bekerja					
2.	Saya selalu jujur dikantor saat melakukan pekerjaan					
3.	Saya percaya diri akan selalu diterapkan saat bekerja					
4.	Saya dalam dilingkungan bekerja akan menjalin hubungan komunikasi yang baik					
5.	Saya waktu mengerjakan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya					
6.	Saya berusaha sejujur mungkin dalam pekerjaan					
7.	Saya akan dengan percaya dirinya dalam membuat suatu pekerjaan					
8.	Saya akan membuat komunikasi dengan sesama karyawan sebaik mungkin					

Daftar Pertanyaan

3. Pertanyaan Komitmen Kerja Sebagai Variabel Terikat (Y)

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya mampu menyelesaikan diri diperusahaan					
2.	Saya menemukan kecocokan antara nilai-nilai yang saya pegang dengan nilai-nilai perusahaan					
3.	Saya memiliki kesetiaan yang kuat pada perusahaan					
4.	Saya sangat peduli dengan nasib perusahaan ini					
5.	Saya bangga bercerita kepada orang lain bahwa saya adalah bagian perusahaan ini					
6.	Saya menceritakan kantor ini pada teman-teman sebagai kantor yang bagus untuk bekerja					
7.	Saya bersedia melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan kantor					
8.	Saya bersedia menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja					

OUTPUT UJI VALIDITAS DAN REABILITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	skor
p1	Pearson Correlation	1	.009	.130	.282 [*]	.086	.312 [*]	.015	.201	.475 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.949	.344	.037	.530	.021	.912	.142	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
p2	Pearson Correlation	.009	1	.066	.222	.171	.357 ^{**}	.320 [*]	.239	.563 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.949		.631	.103	.212	.008	.017	.079	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
p3	Pearson Correlation	.130	.066	1	.031	.173	.094	.132	.418 ^{**}	.498 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.344	.631		.823	.206	.497	.335	.002	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
p4	Pearson Correlation	.282 [*]	.222	.031	1	.241	.269 [*]	.101	.058	.500 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.037	.103	.823		.077	.047	.464	.676	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
p5	Pearson Correlation	.086	.171	.173	.241	1	-.012	.004	.240	.416 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.530	.212	.206	.077		.931	.977	.078	.002
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
p6	Pearson Correlation	.312 [*]	.357 ^{**}	.094	.269 [*]	-.012	1	.279 [*]	.032	.532 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.021	.008	.497	.047	.931		.039	.818	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
p7	Pearson Correlation	.015	.320 [*]	.132	.101	.004	.279 [*]	1	.253	.559 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.912	.017	.335	.464	.977	.039		.062	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
p8	Pearson Correlation	.201	.239	.418 ^{**}	.058	.240	.032	.253	1	.617 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.142	.079	.002	.676	.078	.818	.062		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
skor	Pearson Correlation	.475 ^{**}	.563 ^{**}	.498 ^{**}	.500 ^{**}	.416 ^{**}	.532 ^{**}	.559 ^{**}	.617 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.615	8

OUTPUT UJI VALIDITAS DAN REABILITAS VARIABEL ETIKA KERJA

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	skor
p1	Pearson Correlation	1	.153	.086	.175	.218	.317 [*]	.135	.343 [*]	.532 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.264	.530	.200	.110	.018	.327	.010	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
p2	Pearson Correlation	.153	1	.286 [*]	-.043	.132	.169	.120	.306 [*]	.514 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.264		.035	.757	.338	.217	.381	.023	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
p3	Pearson Correlation	.086	.286 [*]	1	.313 [*]	.004	.059	.089	.226	.457 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.530	.035		.020	.979	.668	.519	.097	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
p4	Pearson Correlation	.175	-.043	.313 [*]	1	.290 [*]	.307 [*]	.172	.171	.511 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.200	.757	.020		.032	.023	.208	.213	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
p5	Pearson Correlation	.218	.132	.004	.290 [*]	1	.154	.035	.090	.455 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.110	.338	.979	.032		.261	.797	.512	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
p6	Pearson Correlation	.317 [*]	.169	.059	.307 [*]	.154	1	.463 ^{**}	.316 [*]	.622 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.018	.217	.668	.023	.261		.000	.019	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
p7	Pearson Correlation	.135	.120	.089	.172	.035	.463 ^{**}	1	.592 ^{**}	.609 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.327	.381	.519	.208	.797	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
p8	Pearson Correlation	.343 [*]	.306 [*]	.226	.171	.090	.316 [*]	.592 ^{**}	1	.691 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.010	.023	.097	.213	.512	.019	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
skor	Pearson Correlation	.532 ^{**}	.514 ^{**}	.457 ^{**}	.511 ^{**}	.455 ^{**}	.622 ^{**}	.609 ^{**}	.691 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.659	8

OUTPUT UJI VALIDITAS DAN REABILITAS VARIABEL KOMITMEN
KERJA

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	skor
p1	Pearson Correlation	1	.442**	.440**	.220	.236	.321*	.115	.223	.598**
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.107	.083	.017	.404	.102	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
p2	Pearson Correlation	.442**	1	.658**	.182	.311*	.069	.379**	.184	.668**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.185	.021	.618	.004	.178	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
p3	Pearson Correlation	.440**	.658**	1	.358**	.557**	.148	.491**	.347**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.007	.000	.280	.000	.009	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
p4	Pearson Correlation	.220	.182	.358**	1	.320*	.181	.145	.257	.530**
	Sig. (2-tailed)	.107	.185	.007		.017	.187	.290	.058	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
p5	Pearson Correlation	.236	.311*	.557**	.320*	1	.074	.393**	.062	.618**
	Sig. (2-tailed)	.083	.021	.000	.017		.589	.003	.655	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
p6	Pearson Correlation	.321*	.069	.148	.181	.074	1	.432**	.290*	.484**
	Sig. (2-tailed)	.017	.618	.280	.187	.589		.001	.032	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
p7	Pearson Correlation	.115	.379**	.491**	.145	.393**	.432**	1	.490**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.404	.004	.000	.290	.003	.001		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
p8	Pearson Correlation	.223	.184	.347**	.257	.062	.290*	.490**	1	.560**
	Sig. (2-tailed)	.102	.178	.009	.058	.655	.032	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
skor	Pearson Correlation	.598**	.668**	.812**	.530**	.618**	.484**	.692**	.560**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	8

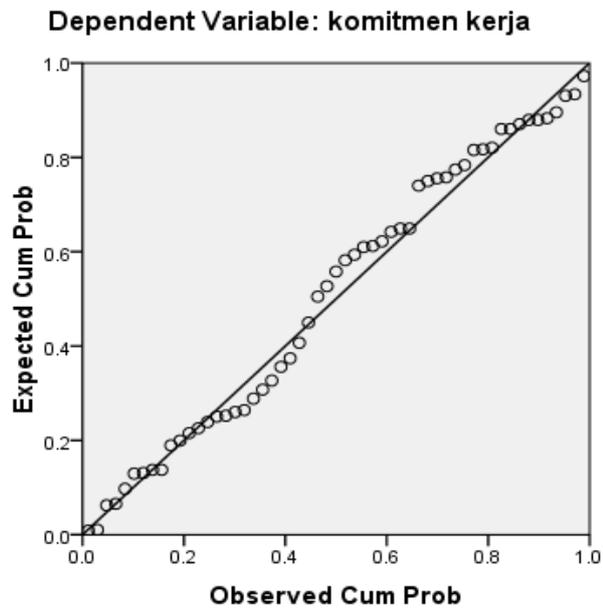
OUTPUT UJI ASUMSI KLASIK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.172	5.551		1.652	.104		
	disiplin kerja	.338	.129	.314	2.623	.011	.944	1.059
	etika kerja	.385	.123	.375	3.134	.003	.944	1.059

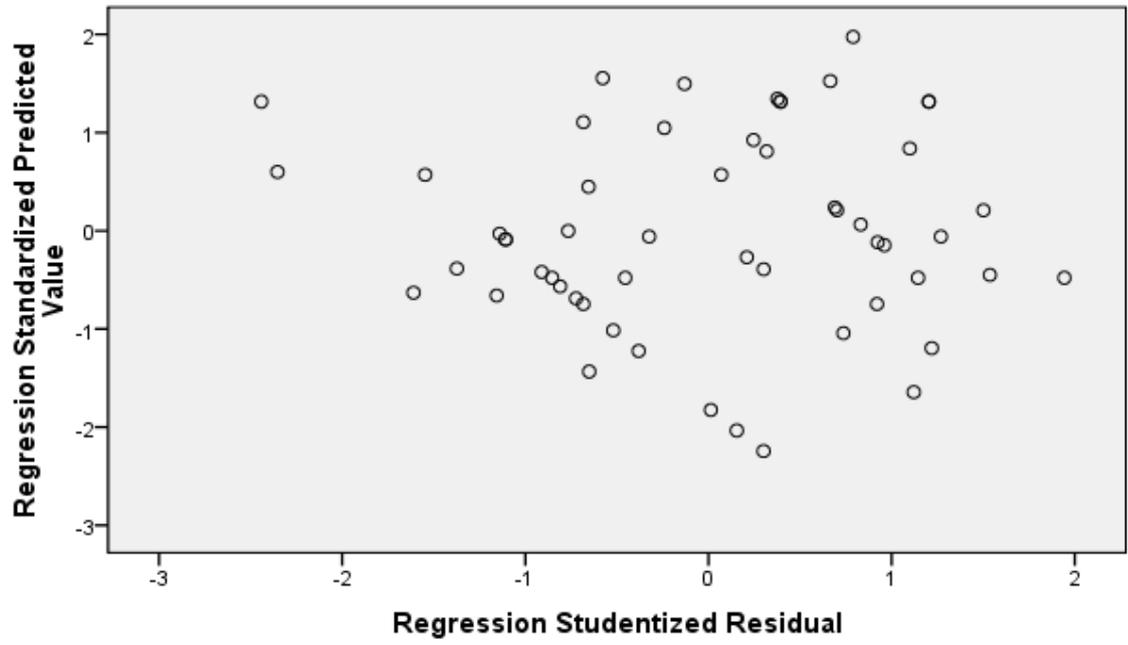
a. Dependent Variable: komitmen kerja

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: komitmen kerja



OUTPUT UJI HIPOTESIS

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	etika kerja , disiplin kerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: komitmen kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.544 ^a	.296	.269	2.535

a. Predictors: (Constant), etika kerja , disiplin kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140.277	2	70.138	10.911	.000 ^a
	Residual	334.269	52	6.428		
	Total	474.545	54			

a. Predictors: (Constant), etika kerja , disiplin kerja

b. Dependent Variable: komitmen kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.172	5.551		1.652	.104
	disiplin kerja	.338	.129	.314	2.623	.011
	etika kerja	.385	.123	.375	3.134	.003

a. Dependent Variable: komitmen kerja