

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI DI KELURAHAN MALEBER KECAMATAN CIAMIS KABUPATEN CIAMIS

AZIS MUHAMAD FAUZI

ABSTRAK

Penelitian yang penulis lakukan berawal dari adanya masalah bahwa etos kerja pegawai masih rendah, diantaranya yaitu : 1) Masih ada pegawai yang kurang berintegritas dalam bekerja; 2) Masih ada pegawai yang kurang memiliki kreativitas dalam bekerja; 3) Masih ada pegawai yang kurang memiliki empati dan rasa tanggungjawab dalam bekerja.

Berdasarkan masalah tersebut maka penulis merumuskan permasalahan: 1) Bagaimana komitmen organisasi di Kelurahan Maleber Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis ? 2) Bagaimana etos kerja pegawai di Kelurahan Maleber Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis? 3) Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap etos kerja pegawai di Kelurahan Maleber Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis?

Untuk menjawab rumusan masalah tersebut maka metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis. Dalam penelitian ini penulis menggunakan populasi sebanyak 12 orang. Adapun teknik sampel yang dipakai adalah teknik sampel jenuh yaitu pengambilan sampel yang dilakukan terhadap semua anggota populasi, dengan demikian jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 12 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan dan studi lapangan yang terdiri dari observasi, wawancara dan angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif, sedangkan untuk menentukan hubungan dengan menggunakan rumus korelasi product moment dan mencari pengaruh dengan menggunakan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan maka dapat penulis simpulkan hal-hal sebagai berikut: 1) komitmen organisasi di Kantor Kelurahan Maleber Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis di diperoleh rata-rata skor sebesar 41,50, yang termasuk pada kategori cukup baik, apabila dipersentasekan diperoleh hasil sebesar 75,45 %. 2) Etos kerja pegawai di Kantor Kelurahan Maleber Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis diperoleh rata-rata skor sebesar 32,60, yang termasuk pada kategori sedang, apabila dipersentasekan diperoleh hasil sebesar 59,27%. 3) Pengaruh komitmen organisasi terhadap etos kerja pegawai sebesar 6,86% sedangkan 93,14% adalah faktor lain seperti pembinaan pegawai, motivasi kerja dan budaya organisasi yang tidak diteliti dan diduga memberikan pengaruh terhadap etos kerja pegawai. Sedangkan dengan menggunakan uji t diperoleh t hitung sebesar 2,813 > dari t tabel sebesar 2,178 sehingga hipotesis yang penulis ajukan yaitu terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap etos kerja pegawai

Kata Kunci: Pengaruh, Komitmen Organisasi, Etos Kerja Pegawai.

A. PENDAHULUAN

Komitmen organisasi yang kuat di dalam individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan kepemimpinan yang sudah direncanakan. Bawahan yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi akan memiliki pandangan positif dan lebih berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi.

Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik, sehingga dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Sebaliknya, individu dengan

komitmen rendah akan mementingkan dirinya atau kelompoknya, dimana individu tersebut tidak memiliki keinginan untuk menjadikan organisasi kearah yang lebih baik, sehingga memungkinkan terjadinya penurunan kinerja.

Pentingnya profesionalisme aparatur pemerintah sejalan dengan bunyi Pasal 11 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) bertugas melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas dan berpererat

persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Etos kerja berarti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya, dari kata etos dikenal pula kata etika. Etik yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik/buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk menyempurnakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sangat baik.

Etos merupakan sifat, karakter, kualitas hidup, moral, estetika serta suasana hati seseorang masyarakat, etos berada pada lingkaran etika dan logika yang bertumpuk pada nilai-nilai dalam hubungannya pola-pola tingkah laku dan rencana-rencana manusia. Etos memberi warna dan penilaian terhadap alternatif pilihan kerja, apakah suatu pekerjaan itu dianggap baik, mulia, terpuji, salah dan tidak dibanggakan.

Etos sebagaimana sistem tata nilai mental, tanggung jawab dan kewajiban. Akan tetapi perlu dicatat bahwa sikap moral berbeda dengan etos kerja, karena menekankan kewajiban untuk berorientasi pada norma sebagai patokan yang harus diikuti, sedangkan etos ditekankan pada kehendak otonom atas kesadaran sendiri, walaupun keduanya berhubungan erat dan merupakan sikap mental terhadap sesuatu.

Etos kerja pegawai merupakan kecenderungan moral, pandangan hidup yang dimiliki oleh seseorang atau golongan atau suatu bangsa. Etos kerja juga sebagai sikap terhadap kerja, pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki oleh seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa, dengan menggunakan etos kerja, pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai akan lancar dan sukses sesuai dengan apa yang diinginkan dan diharapkan oleh organisasi.

Begitu pula gambaran dari Kelurahan Maleber sebagai institusi yang langsung bersentuhan dengan masyarakat yang di sana sini banyak menuai ketidakpuasan dari masyarakat sendiri. Mulai dari pegawai yang mangkir pada jam kerja, sifat arogansi pegawai, ketidakmampuan pegawai dalam menangani tugasnya hingga sampai pada produk atau jasa layanan yang diperoleh dengan waktu yang tidak menentu dan proses yang terkadang rumit serta

kutipan untuk pembiayaannya, dimana kesemuanya itu sudah menjadi rahasia umum.

Berdasarkan pada hasil pengamatan awal yang penulis lakukan di Kelurahan Maleber Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis, dimana dalam melaksanakan pekerjaan para pegawai masih kurangnya etos kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan ditemukan gejala-gejala sebagai berikut :

1. Masih ada pegawai yang kurang berintegritas dalam bekerja, contohnya : dalam menyelesaikan suatu tugas laporan terkait data raskin yang harusnya selesai dalam waktu satu minggu, kenyataannya masih ada pegawai yang terlambat mendaftarkan dengan alasan sibuk masih banyak pekerjaan yang lain, sehingga laporan tersebut menjadi terlambat menjadi satu bulan baru dapat selesai.
2. Masih ada pegawai yang kurang memiliki kreativitas dalam bekerja, contohnya : masih ada pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang terpaku pada kebiasaan lama dengan bekerja secara manual memakai mesin ketik, padahal sudah tersedia komputer yang lebih berdayaguna dalam menyelesaikan tugasnya.
3. Masih ada pegawai yang kurang memiliki empati dan rasa tanggungjawab dalam bekerja, contohnya: masih ada pegawai dalam melaksanakan tugas pelayanan seperti permohonan pembuatan Kartu Keluarga (KK) masih kurang tanggap terhadap kepentingan masyarakat, padahal masyarakat membutuhkan pelayanan tersebut dengan segera.

Timbulnya gejala tersebut diduga disebabkan karena masih lemahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai Kelurahan Maleber Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis. Hal ini dapat dilihat dari indikasi sebagai berikut :

1. Pegawai belum optimal dalam memiliki komitmen dalam rangka tercapainya tujuan organisasi, hal ini terlihat dari masih adanya suasana yang tidak saling mendukung diantara pegawai dalam organisasi, misalnya : sering ditemukan meja-meja kerja yang kosong saat pertengahan jam kerja masih berlangsung. Hal ini disebabkan masih adanya beberapa pegawai yang sudah datang jauh sebelum jam masuk, hadir pukul 07.30 WIB, dari ketentuan masuk kerja pukul 08.00 WIB, kemudian langsung mengisi

- daftar kehadiran namun setelah selesai mengisi daftar hadir, pegawai tersebut malah keluar kantor dengan alasan-alasan pribadinya sehingga diizinkan untuk keluar kantor dengan jangka waktu yang cukup lama, setelah itu kembali lagi ke kantor sekitar pukul 09.00-09.30 WIB. Hal ini dapat memicu suasana kerja menjadi tidak kondusif dan adanya kecemburuan sosial bagi pegawai yang datang tepat waktu dan langsung fokus dengan pekerjaan.
2. Pegawai belum optimal bekerjasama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, misalnya : dalam kegiatan rapat mingguan kelurahan yang membahas terkait pungutan Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) pegawai masih terlihat kurang kerjasama dalam bekerja, sehingga saling menyalahkan ketika target pajak tidak tercapai, dimana dalam melaksanakan tugas pemungutan PBB terdapat petugas yang sudah dibentuk tim petugas di Kelurahan.
 3. Masih rendahnya loyalitas tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja, banyak pekerjaan yang tidak diselesaikan dengan cepat karena merasa bisa diselesaikan pada waktu yang lain, misalnya : dalam pendataan program bantuan Rumah Tidak Layak Huni (RUTILAHU) pegawai tidak segera turun ke lapangan untuk mendata masyarakat, hanya mengandalkan informasi dari pengurus RT/RW.

Dari uraian latar belakang di atas, selanjutnya penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana komitmen organisasi di Kelurahan Maleber Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis ?
2. Bagaimana etos kerja pegawai di Kelurahan Maleber Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis ?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap etos kerja pegawai di Kelurahan Maleber Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis ?

B. LANDASAN TEORITIS

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan ikatan keterkaitan individu dengan organisasi, sehingga individu tersebut “merasa memiliki” organisasinya. Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi dapat

diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dirinya sendiri. Kaswan (2014:126) berpendapat mengenai komitmen organisasi sebagai berikut :

Komitmen organisasi adalah sebagai sikap kerja dalam wujud keinginan, kemauan, dedikasi, loyalitas dan/atau kepercayaan yang kuat yang menunjukkan keinginan tetap menjadi bagian anggota organisasi dengan mau menerima nilai dan tujuan organisasi dan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi.

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.

2. Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya, dari kata etos dikenal pula kata etika. Menurut Bukhori (2006:73) bahwa etos berasal dari bahasa Yunani, Ethos yang berarti “ciri sifat” atau “istiadat”, atau juga “ kecenderungan moral, pandangan hidup” yang dimiliki oleh seseorang atau golongan atau suatu bangsa. Jadi “etos kerja: artinya ialah sikap terhadap kerja, pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki oleh seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa, dengan menggunakan etos kerja pekerjaan yang dilakukan akan lancar dan sukses sesuai dengan apa yang diinginkan oleh seseorang atau suatu bangsa.

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis, yaitu suatu metode penelitian yang menggambarkan objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang ada dan sedang berlangsung pada saat penelitian dilakukan. Adapun desain atau jenis penelitian yang penulis lakukan, menurut tingkat eksplanasinya menggunakan metode asosiatif. "Penelitian menurut tingkat eksplanasi adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain." (Sugiyono, 2016:11).

Jadi penelitian ini berupaya menjelaskan mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap etos kerja pegawai di Kelurahan Maleber Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 12 orang, sedangkan teknik sampling yang dipakai adalah sampling jenuh. Adapun jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 12 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan.
2. Studi lapangan
 - b. Observasi
 - b. Wawancara
 - c. Angket

Selanjutnya untuk mengetahui korelasi antara kedua variabel, maka dilakukan uji statistik parametrik dengan menggunakan rumus Koefisien Korelasi *Product Moment* (r) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}}$$

(Sugiyono, 2016:241)

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien Korelasi *Product Moment*

$\sum x^2$: $(x-x)^2$

$\sum y^2$: $(y-y)^2$

$\sum xy$: Jumlah hasil kali antara x dengan y

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap etos kerja pegawai di Kelurahan Maleber Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis, maka dicari dengan menggunakan Koefisien determinasi, dengan rumusan sebagai berikut :

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

Keterangan :

Kd: Koefisien Determinasi

r : Koefisien Korelasi *Product Moment* (Sugiyono, 2012:215)

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut penulis sajikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap etos kerja pegawai di Kelurahan Maleber Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis:

1. Komitmen Organisasi di Kelurahan Maleber Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis

Untuk mengetahui variabel komitmen organisasi, secara keseluruhan dari jawaban responden dapat dilihat dari tabel berikut ini:

TABEL 1
REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN MALEBER KECAMATAN CIAMIS
KABUPATEN CIAMIS

No	Indikator	Skor	Kategori	Persentase	Kategori
1	Kepercayaan Pegawai Terhadap Organisasi	41	Baik	74,55	Baik
2	Keinginan Untuk Memahami Tujuan Organisasi	42	Baik	76,36	Baik
3	Suasana Saling Mendukung Diantara Pegawai Dengan Organisasi	47	Sangat Baik	85,45	Sangat Baik
4	Adanya kesamaan dalam pencapaian tujuan organisasi	42	Baik	76,36	Baik
5	Kerelaan Pegawai Menyumbangkan Sesuatu Bagi Tercapainya Tujuan Organisasi	39	Baik	70,91	Baik
6	Data Organisasi yang Terdokumentasikan	44	Baik	80,00	Baik
7	Aktivitas Bekerjasama Dengan Pimpinan	40	Baik	72,73	Baik

	Atau Sesama Teman Kerja				
8	Keinginan Melaksanakan Pekerjaan Sesuai Uraian Tugas Masing-Masing	41	Baik	74,55	Baik
9	Perasaan Diikutsertakan Dalam Melaksanakan Program-Program dan Kegiatan Organisasi	46	Baik	83,64	Sangat Baik
10	Keterikatan Di Antara Pegawai Dengan Tujuan Organisasi Terutama Dalam Melaksanakan Kegiatan Organisasi	45	Baik	81,82	Sangat Baik
11	Keputusan yang Diambil Dalam Organisasi Merupakan Keputusan Bersama	37	Cukup Baik	67,27	Baik
12	Perasaan Sebagai Kewajiban Dalam Melaksanakan Keputusan yang Telah Diambil Bersama	40	Baik	72,73	Baik
13	Kesediaan Pegawai Dalam Memelihara Hubungannya Dengan Organisasi	42	Baik	76,36	Baik
14	Kerelaan Pegawai yang Mau Mengorbankan Kepentingan Pribadi Demi Kepentingan Organisasi	36	Cukup Baik	65,45	Baik
15	Kesediaan Pegawai Untuk Mempertahankan Diri Bekerja Dalam Organisasi	41	Baik	74,55	Baik
16	Memiliki Tekad Untuk Sanggup Melaksanakan Tugas-Tugas Dalam Organisasi Sesuai Aturan Yang Telah Ditetapkan	42	Baik	76,36	Baik
17	Memiliki Sikap Kesetiaan Terhadap Tujuan Organisasi Sesuai Aturan Yang Telah Ditetapkan	42	Baik	76,36	Baik
18	Memiliki Tanggungjawab Untuk Kemajuan Organisasi	40	Baik	72,73	Baik
Jumlah		747	Baik	1358,17	Baik
Rata-rata		41,50		75,45	

Dari tabel rekapitulasi hasil jawaban responden untuk variabel komitmen organisasi di Kantor Kelurahan Maleber Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis, diperoleh total skor sebesar 747, rata-rata skor jawaban responden di atas, dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi di Kantor Kelurahan Maleber Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis diperoleh rata-rata skor sebesar 41,50. Angka tersebut termasuk ke dalam kategori cukup baik.

2. Etos Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Maleber Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis

Untuk mengetahui variabel etos kerja pegawai di Kantor Kelurahan Maleber Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis, secara keseluruhan dari jawaban responden dapat dilihat dari tabel berikut ini :

TABEL 2
REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN
TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN MALEBER
KECAMATAN CIAMIS KABUPATEN CIAMIS

No	Indikator	Skor	Kategori	Persentase	Kategori
1	Jujur dalam berkehendak atau perbuatan, maupun perkataan	41	Tinggi	74,55	Baik
2	Mencapai kesuksesan melalui kejujuran sesuai dengan aturan yang berlaku	36	Sedang	65,45	Baik

3	Bekerja dengan integritas tinggi	32	Sedang	58,18	Cukup Baik
4	Memiliki ide-ide yang sangat baik untuk mengembangkan organisasi	35	Sedang	63,64	Baik
5	Mengoptimalkan kecerdasan emosi dalam bekerja	36	Sedang	65,45	Baik
6	Bekerja dengan pengetahuan dan menjadi pribadi pembelajar	38	Tinggi	69,09	Baik
7	Memiliki kemampuan dan pemahaman dalam melaksanakan tugas	31	Sedang	56,36	Cukup Baik
8	Bekerja sebagai ladang amal kebaikan	32	Sedang	58,18	Cukup Baik
9	Memiliki mentalitas melayani dengan hati	31	Sedang	56,36	Cukup Baik
10	Bekerja dengan empati penuh kepedulian	35	Sedang	63,64	Baik
11	Memahami kondisi mental dan emosional orang lain	36	Sedang	65,45	Baik
12	Memiliki kebersamaan dan ikut terlibat dalam pelaksanaan tugas	26	Rendah	47,27	Cukup Baik
13	Menjadikan kerja bernilai ibadah	31	Sedang	56,36	Cukup Baik
14	Bekerja dengan moralitas bersih dan ikhlas	28	Rendah	50,91	Cukup Baik
15	Bekerja dengan kecintaan sepenuh hati	32	Sedang	58,18	Cukup Baik
16	Bekerja berorientasi masa depan	31	Sedang	56,36	Cukup Baik
17	Memiliki etos perubahan	32	Sedang	58,18	Cukup Baik
18	Memiliki jiwa kepemimpinan	35	Sedang	63,64	Baik
19	Bekerja bersama adalah kesuksesan	32	Sedang	58,18	Cukup Baik
20	Mampu bekerja sama dalam tim	28	Rendah	50,91	Cukup Baik
21	Terampil membangun jaringan silaturahmi	32	Sedang	58,18	Cukup Baik
22	Kerja sebagai bentuk eksistensi diri	32	Sedang	58,18	Cukup Baik
23	Membudayakan disiplin dalam diri	30	Sedang	54,55	Cukup Baik
24	Bekerja benar dengan penuh tanggung jawab	33	Sedang	60,00	Cukup Baik
25	Pandai menghargai waktu dalam bekerja	30	Sedang	54,55	Cukup Baik
Jumlah		815	Sedang	1481,80	Cukup Baik
Rata-rata		32,60		59,27	

Dari tabel rekapitulasi hasil jawaban responden untuk variabel etos kerja pegawai di Kantor Kelurahan Maleber Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis, diperoleh total skor sebesar

815, rata-rata skor sebesar 32,60. Angka tersebut termasuk ke dalam kategori sedang.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Maleber Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis

Dari perhitungan koefisien korelasi *product moment* di atas diperoleh nilai sebesar 0,262 antara komitmen organisasi (X) terhadap etos kerja pegawai (Y), maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,262 termasuk pada kategori rendah. Nilai koefisien determinasi sebesar 6,86%, artinya etos kerja pegawai dipengaruhi oleh pelaksanaan komitmen organisasi sebanyak 6,86 %. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap etos kerja pegawai sebesar 6,86%, sedangkan 93,14% sisanya, adalah faktor lain yang tidak diteliti seperti budaya organisasi, kepemimpinan dan sebagainya.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi di Kantor Kelurahan Maleber Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis berdasarkan hasil angket dikategorikan baik, artinya komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai Kantor Kelurahan Maleber Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis sudah baik.
2. Etos kerja pegawai di Kantor Kelurahan Maleber Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis berdasarkan hasil angket dikategorikan sedang. Artinya etos kerja pegawai di Kantor Kelurahan Maleber Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis dalam bekerja sudah cukup baik.
3. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap etos kerja pegawai. Dari hasil penelitian diketahui bahwa koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,262 yang termasuk dalam kategori rendah, sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 6.86 %, artinya etos kerja pegawai dipengaruhi oleh komitmen organisasi sebesar 6.86 %, sedangkan sisanya sebesar 93.14 % merupakan faktor lain yang tidak diteliti seperti pembinaan pegawai, motivasi kerja dan budaya organisasi.

5.1 Saran

Setelah melakukan penelitian di Kantor Kelurahan Maleber Kecamatan Ciamis

Kabupaten Ciamis, maka penulis mencoba menyampaikan saran-saran sebagai berikut :

1. Dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi, maka pegawai di Kantor Kelurahan Maleber Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis sebaiknya melakukan upaya-upaya sebagai berikut :
 - ∂ Pegawai senantiasa berupaya menampilkan kinerja yang terbaik dan loyalitas yang tinggi dalam menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan.
 - ∂ Pegawai sebaiknya dapat terus meningkatkan kerjasama tim dalam suasana penuh keakraban antar pegawai sehingga dapat dengan mudah dalam menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaan terutama yang menyangkut etos kerja.
2. Supaya etos kerja pegawai meningkat, maka pegawai di Kantor Kelurahan Maleber Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis sebaiknya melakukan upaya-upaya seperti:
 - ∂ Meningkatkan dan mengedepankan *team work* dalam bekerja menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan
 - ∂ Bekerja dengan mengedepankan profesionalitas, loyalitas dan integritas disertai dengan adanya moralitas yang bersih dan ikhlas dalam bekerja melayani masyarakat sebagai bentuk komitmen pegawai terhadap organisasi
3. Mengingat adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap etos kerja pegawai, maka pegawai seyogyanya terus meningkatkan komitmen organisasi dengan memperhatikan komponen utama dalam komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari. 2006. *Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung :Alfabeta
- Kaswan. 2014. *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)

IDENTITAS PENULIS

Azis Muhamad Fauzi lahir di Ciamis 08 Oktober 1993 merupakan mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Prodi Ilmu Administrasi Negara Universitas Galuh Ciamis Alamat jl. Kedungpanjang no 161 rt 04/rw 01 maleber ciamis, email cantonaaziz@gmail.com.