

The Effect of Work Motivation, Self-Efficacy, and Work Ethic on Organizational Commitment

Pengaruh Motivasi Kerja, Efikasi Diri dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Suratno^{1*}, Mohammad Fauzan²

Universitas Stikubank Semarang^{1,2}

suratnosuratno@mhs.unisbank.ac.id¹, fauzan@edu.unisbank.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

Every organization is obliged to develop human resources, namely employees so that they can form a commitment to the organization that will reflect the level of seriousness of members in carrying out their duties and functions. The purpose of this research is to analyze the influence of work motivation, self-efficacy and work ethic on organizational commitment at the Office of Education and Culture of Central Java Province. The sample method used was a census of 105 employees from eight fields of work. Data collection techniques using questionnaires or questionnaires. Analysis using SPSS includes: descriptive statistical analysis, research instrument test and multiple regression analysis. The results showed that work motivation had a significant positive effect on organizational commitment, self-efficacy had a significant positive effect on organizational commitment and work ethic had a significant positive effect on organizational commitment. The results show that 69.4% of the variation in the magnitude of Organizational Commitment can be explained by the variables Work Motivation, Self-Efficacy, Work Ethics. While the remaining 30.6% is influenced by other variables not included in the study.

Keywords: Organizational Commitment, Work Motivation, Self-Efficacy, Work Ethics, Organization

ABSTRAK

Setiap organisasi wajib mengembangkan sumber daya manusia yaitu pegawai agar dapat membentuk komitmen terhadap organisasi yang akan mencerminkan tingkat keseriusan anggota dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, efikasi diri dan etos kerja terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah. Metode sampel yang digunakan adalah sensus sebanyak 105 pegawai dari delapan bidang pekerjaan. Teknik pengumpulan data menggunakan angket atau angket. Analisis dengan menggunakan SPSS meliputi: analisis statistik deskriptif, uji instrumen penelitian dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, self-efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional dan etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 69,4% variasi besarnya Komitmen Organisasi dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja, Efikasi Diri, Etos Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 30,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Self-Efficacy, Etos Kerja, Organisasi

1. Pendahuluan

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi adalah sangat dominan, karena merupakan motor penggerak paling utama di dalam suatu organisasi. Dengan demikian perhatian serius terhadap pengelolaan SDM adalah salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi yang mutlak diperlukan. Pandangan terhadap SDM tidak hanya dapat dilihat secara individu saja, melainkan juga secara kelompok dalam lingkungan organisasi, Hal tersebut dikarenakan sikap dan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda, baik secara individu maupun antar kelompok dalam unit organisasi (Nurrahmi et al., 2020).

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang pendidikan, kebudayaan. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, komitmen organisasi akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dinilai dari suksesnya perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. kepentingan organisasi demi mencapai sesuatu tujuan (Steer dalam Aziz, 2007).

Komitmen organisasi pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan yaitu melihat sejauh mana seorang pegawai mengidentifikasi organisasinya serta tujuan yang ada di dalamnya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2017). Menurut (Devi dan Suhana, 2022) indikator komitmen organisasional antara lain komitmen afektif, ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi yang dinyatakan dengan datang bekerja secara teratur, mengikuti kegiatan yang diadakan oleh organisasi, menampilkan tugas dan tanggung jawab terbaik, serta melakukan tugas ekstra untuk menolong orang lain. Pentingnya komitmen organisasional yang harus dimiliki dari setiap pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah untuk membantu organisasi mencapai visi, misi serta tujuan organisasi terkait pengelolaan Pendidikan dan kebudayaan di tingkat provinsi.

Sedangkan faktor-faktor yang mampu mempengaruhi komitmen organisasi antara lain motivasi kerja, efikasi diri dan etos kerja. Namun menurut (Nurshilasari dan Rijanti, 2021) beberapa komponen yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya ialah religiusitas, kompetensi dan budaya organisasi. Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Nurshilasari & Rijanti, 2021). Motivasi kerja pegawai yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi organisasi dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi (Kariyamin et al., 2020).

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional ialah efikasi diri. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang atas kapabilitasnya untuk menghasilkan suatu pencapaian tertentu. Pegawai yang memiliki efikasi diri melaksanakan tugasnya dengan senang '*enjoyable*' dan selalu mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan-tindakannya dengan cerdas dan siap menghadapi tantangan dan kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Efikasi diri dapat mempengaruhi bagaimana seseorang merasa (*feel*), berpikir (*think*), memotivasi (*motivate*) dirinya dan bagaimana berperilaku (*behave*). Pegawai yang memiliki efikasi diri berkecenderungan memiliki komitmen terhadap organisasinya. Selain itu, faktor motivasi ikut mempengaruhi komitmen organisasional (Anggraini & Fauzan, 2022).

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional ialah etos kerja. Munculnya etos kerja yang tinggi pada pegawai di suatu organisasi akan menjadikan pegawai lebih efektif dalam bekerja sehingga berdampak baik bagi perusahaan dan menghasilkan komitmen yang dirasakan karyawan berupa rasa memiliki terhadap perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah (Setiawan & Fitrianto, 2021).

Etos kerja berkaitan dengan komitmen organisasi sebab kondisi komitmen organisasi yang baik dapat dipengaruhi oleh etos kerja yang baik pula, etos kerja sebagai batu loncatan dalam mencapai komitmen organisasi yang diinginkan, dalam kamus besar bahasa Indonesia etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Kurangnya sikap tanggung jawab pokok karyawan terhadap perusahaan tidak sejalan dengan aspek etos kerja yaitu kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan dan kerja adalah aktualisasi, dimana karyawan gudang tidak tulus dengan gaji yang sudah diterima setiap bulannya, tidak amanah menjalankan job desk mereka, dan tidak ada

semangat ketika tidak mendapatkan tip setiap bongkar atau muat barang (Setiawan & Fitrianto, 2021).

2. Tinjauan Pustaka

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi ialah suatu keterikatan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan, yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Indikator yang dapat mengukur variabel komitmen organisasi menurut Allen & Meyer (1990) antara lain:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)
2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan pendorong seseorang untuk dapat melakukan aktifitas dan menjadikan kekuatan pada diri pegawai untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu Menggerakkan, Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku dan Untuk menjaga atau menopang tingkah laku. Menurut (Wibowo, 2010) indikator Motivasi Kerja antara lain :

1. Promosi
2. Prestasi kerja
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Penghargaan
5. Tanggung jawab
6. Pengakuan
7. Keberhasilan dalam bekerja.

Efikasi Diri

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang atas kapabiilitasnya untuk menghasilkan suatu pencapaian tertentu. Pegawai yang memiliki efikasi diri melaksanakan tugasnya dengan senang '*enjoyable*' dan selalu mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan-tindakannya dengan cerdas dan siap menghadapi tantangan dan kesulitan dalam melaksanakan tugasnya (Muslih dan Fauzan, 2022).

Efikasi diri mempengaruhi bagaimana seseorang merasa (*feel*), berpikir (*think*), memotivasi (*motivate*) dirinya dan bagaimana berperilaku (*behave*). Terdapat beberapa indikator dari efikasi diri yaitu:

1. Individu yakin atas kemampuan diri dalam mengatasi kesulitan tugas
2. Keyakinan yang dimiliki mahasiswa dalam meghadapi kesulitan mencari referensi atau sumber pustaka.
3. Individu tekun dalam menyelesaikan tugas.
4. Individu mampu mengadapi hambatan dalam mencapai tujuan.
5. Individu mampu menggunakan pengalaman hidup sebagai suatu langkah untuk mencapai keberhasilan.

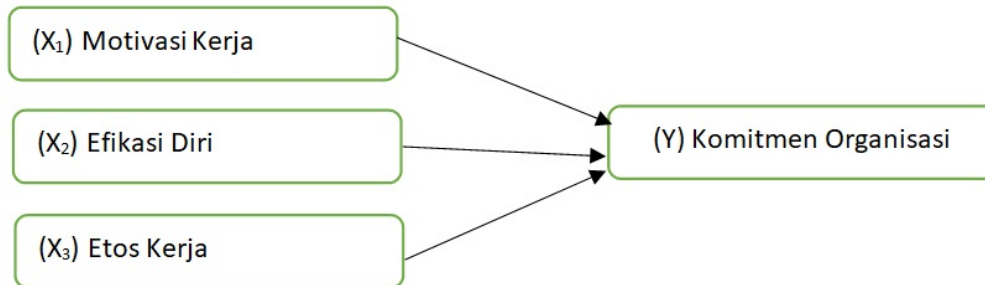
Etos Kerja

Etos kerja adalah semangat yang kuat untuk mengerjakan sesuatu hal secara optimal, lebih baik untuk mencapai kuantitas dan kualitas kerja yang sempurna mungkin. Indikator etos kerja yang profesional menurut (Sinamo, 2011) antara lain: Kerja adalah rahmat, harus bekerja tulus penuh syukur. Kerja adalah amanah, harus bekerja penuh dengan integritas. Kerja adalah panggilan, harus bekerja tuntas penuh dengan tanggung jawab. Kerja adalah

aktualisasi, harus bekerja penuh semangat. Kerja adalah ibadah, harus bekerja serius dengan penuh pengabdian. Indikator Etos Kerja antara lain :

1. Bekerja sebagai Central Life Interest
2. Pendekatan Moral untuk bekerja
3. Motivasi Kerja Intrinsik

Model empiris pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Empiris Penelitian

Bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$KO = \alpha + \beta_1 MK + \beta_2 ED + \beta_3 EK + e$$

Keterangan :

KO = Variabel Komitmen Organisasi

MK = Variabel Motivasi Kerja

ED = Variabel Efikasi Diri

EK = Variabel Etos Kerja

α = Konstanta

β_{1-3} = Koefisien Variabel X_1 - X_3

e = error

Sehingga dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

H₁: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi

H₂: Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi

H₃: Etos Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi

3. Metode Penelitian

Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah. Objek penelitian dipilih berdasarkan kemudahan pengumpulan data dan kemudian dijadikan sebagai bahan penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menggunakan penelusuran literatur, hasil pengamatan (observasi) serta menggunakan angket berupa kuesioner yang dibagikan kepada seluruh sampel yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah pada bulan Desember 2022. Sampel pada penelitian ini berjumlah 105 pegawai sebagai responden.

Kuesioner variabel motivasi mengadaptasi dari *Job motivation and organizational commitment among the health professionals: A questionnaire* yang dikembangkan oleh (Altindis, S, 2011) yang terdiri dari 6 item pernyataan. Kuesioner variabel efikasi diri mengadaptasi dari *Work Self-efficacy Scale: A validation study in Spanish and Italian cultural contexts*. Yang dikembangkan oleh Pepe, S. J., Farnese, M. L., Avalone, F., & Vecchione, M.,

2010) yang terdiri dari 10 item pernyataan. Kuesioner variabel etos kerja mengadaptasi dari A study to develop an instrument to measure work ethic yang dikembangkan oleh (Sharma, B. R., & Rai, S, 2015) yang terdiri dari 10 item pernyataan. Kuesioner variabel komitmen organisasi mengadaptasi dari *Organizational commitment: The case of unrewarded behavior*. yang dikembangkan oleh (Bar-Haim, A, 2019) yang terdiri dari 24 item pernyataan.

Uji Validitas

Uji validitas yaitu uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksud. Uji ini digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini berfungsi untuk mengukur dan mengetahui tingkat pada stabilitas kuesioner yang digunakan oleh peneliti sehingga hasil kuesioner tersebut dapat diandalkan dalam uji reliabilitas, walaupun penelitian tersebut dilakukan tidak hanya sekali dengan kuesioner yang sama. Lalu untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha (α) > 0,70 (Ghozali, 2018).

Pengujian Model Penelitian

Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau presentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas (Wibowo, 2012).

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Menunjukkan bahwa apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model tersebut mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2017). Apabila nilai signifikan kurang dari 0,05 maka model layak digunakan dalam penelitian.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan dengan analisis statistik regresi linier berganda untuk menghubungkan suatu variabel dependen dengan beberapa variabel independent.

4. Hasil Dan Pembahasan

Analisis Deskriptif Responden

Tabel 1. Deskriptif Responden

Bagian	Frekuensi	Persentase
Ketenagaan	9	8,57 %
Pendidikan Khusus	10	9,52 %
Kebudayaan	9	8,57 %
Sekolah Menengah Atas	11	10,48 %
Sekolah Menengah Kejuruan	16	15,24 %
Kuangan	8	7,62 %
Program	14	13,33 %
Umum Kepegawaian	28	26,67 %
Total	105	100,00 %

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1-10 tahun	26	24,8 %
11-20 tahun	53	50,5 %
21-30 tahun	23	21,9 %
31-40 tahun	3	2,9 %
Total	105	100,00 %
Usia	Frekuensi	Persentase
> 51 tahun	11	10,5 %
20-30 tahun	27	25,7 %
31-40 tahun	46	43,8 %
41-50 tahun	21	20,0 %
Total	105	100,00 %
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	63	60%
Wanita	43	40%
Total	105	100,00 %
Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
D3	19	18,1 %
S1	55	52,4 %
S2	18	17,1 %
S3	2	1,9 %
SMA Sederajat	11	10,5 %
Total	105	100,00 %

Sumber: Hasil Penelitian di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jateng 2022

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.738	X1.2	0.639	Valid
		X1.3	0.821	Valid
		X1.4	0.681	Valid
		X1.5	0.814	Valid
		X1.6	0.709	Valid
Efikasi Diri (X2)	0.811	X2.1	0.677	Valid
		X2.2	0.559	Valid
		X2.3	0.747	Valid
		X2.5	0.557	Valid
		X2.6	0.774	Valid
		X2.7	0.664	Valid
		X2.8	0.680	Valid
		X2.9	0.806	Valid
		X2.10	0.637	Valid
Etos Kerja (X3)	0.764	X3.1	0.561	Valid
		X3.2	0.662	Valid
		X3.3	0.801	Valid
		X3.4	0.829	Valid
		X3.5	0.637	Valid
		X3.6	0.596	Valid
		X3.7	0.690	Valid
		X3.8	0.412	Valid

		X3.10	0.540	Valid
Komitmen Organisasi (Y1)	0.863	Y1.1	0.714	Valid
		Y1.2	0.457	Valid
		Y1.3	0.525	Valid
		Y1.4	0.612	Valid
		Y1.5	0.627	Valid
		Y1.6	0.649	Valid
		Y1.7	0.552	Valid
		Y1.8	0.752	Valid
		Y1.9	0.739	Valid
		Y1.10	0.796	Valid
		Y1.11	0.664	Valid
		Y1.12	0.718	Valid
		Y1.13	0.717	Valid
		Y1.14	0.457	Valid
		Y1.15	0.588	Valid
		Y1.16	0.665	Valid
		Y1.17	0.543	Valid
		Y1.18	0.654	Valid
		Y1.19	0.637	Valid
		Y1.20	0.613	Valid
		Y1.21	0.541	Valid
		Y1.22	0.659	Valid
		Y1.23	0.590	Valid
		Y1.24	0.714	Valid

Sumber: Output SPSS yang telah diolah 2023

Nilai KMO dari masing masing variabel penelitian lebih besar dari 0,50 yang berarti sampel yang dibutuhkan telah terpenuhi. Selain itu nilai komponen matrik dari masing masing indikator sudah menunjukkan lebih besar dari 0,4 sehingga seluruh indikator dapat dikatakan valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Standar	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,785	0,6	Reliabel
Efikasi Diri (X2)	0,840	0,6	Reliabel
Etos Kerja (X3)	0,871	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y1)	0,926	0,6	Reliabel

Sumber: Output SPSS yang telah diolah 2023

Variabel Motivasi Kerja sebesar 0,785 , Efikasi Diri sebesar 0,840 ,Etos Kerja sebesar 0,871, dan Komitmen Organisasi sebesar 0,926 memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Motivasi Kerja , Efikasi Diri, Etos Kerja, dan Komitmen Organisasi itu dinyatakan Reliabel atau Konsisten.

Koefisien Determinasi

Tabel 4. Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731a	.534	.521	.24569

Sumber: Output SPSS yang telah diolah 2023

Adjusted R Square sebesar 0,521, yang mengandung arti bahwa 52,1% variasi besarnya Komitmen Organisasi bisa dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja, Efikasi Diri , Etos Kerja dan .

Sedangkan sisanya sebesar 47,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Uji Hipotesis Penelitian

Tabel 5. Uji Hipotesis

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.095	.380		-.251	.802
Motivasi Kerja	.281	.081	.292	3.463	.001
Efikasi Diri	.346	.122	.274	2.846	.005
Etos Kerja	.351	.099	.309	3.542	.001

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Output SPSS yang telah diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.12 maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,292 X_1 + 0,274 X_2 + 0,309 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Komitmen Organisasi.

X₁ : Variabel Motivasi Kerja

X₂ : Variabel Efikasi Diri

X₃ : Variabel Etos Kerja

β₁ : Koefisien Regresi dari Motivasi Kerja

β₂ : Koefisien Regresi dari Efikasi Diri

β₃ : Koefisien Regresi dari Etos Kerja

e : Error

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Variabel Motivasi Kerja mempunyai nilai *Standardized Coefficients* sebesar 0,292 (Positif) yang mengandung arti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Nilai Sig 0,001 < 0,05 maka semakin baik Motivasi Kerja maka semakin tinggi Komitmen Organisasi. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,292 menunjukkan arah positif dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yang berarti secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi konsumen. Dengan demikian hipotesis pertama (H₁) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif pada Komitmen Organisasi. Proses terbentuknya komitmen organisasi.

Motivasi kerja merupakan pendorong seseorang untuk dapat melakukan aktifitas dan menjadikan kekuatan pada diri orang tersebut untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Pada saat motivasi pada diri seorang pegawai meningkat maka dapat memicu peningkatan pada komitmen organisasi pegawai yaitu suatu keadaan di mana pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotanya dalam organisasi tersebut. Motivasi dapat meningkatkan efektivitas organisasi serta produktivitas dengan melibatkan lebih banyak para pekerja sehingga dapat memberikan pengalaman yang lebih bermakna dan memuaskan. Motivasi merupakan proses dimana

seseorang mendapatkan semangat dan dorongan untuk sebuah pencapaian yang telah ditentukan.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya (Fajri dan Suhana, 2022), Setiawan (2022), (Supiati, 2022), (Frederica, 2020), (Nurrahmi, 2020), (Oupen, 2020), Sampurno (2020), Miftachudin (2019), Saputra (2018), Purnama (2016), Manurung (2016) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Komitmen Organisasi

Variabel Efikasi Diri mempunyai nilai *Standardized Coefficients* sebesar 0,274 (Positif) yang mengandung arti bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Nilai Sig 0,005 < 0,05 maka Semakin baik Efikasi Diri maka semakin tinggi Komitmen Organisasi. Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.15 diperoleh nilai koefisien regresi Efikasi Diri sebesar 0,274 menunjukkan arah positif dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yang berarti secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Efikasi Diri terhadap Komitmen Organisasi konsumen. Dengan demikian hipotesis kedua (H₂) yang menyatakan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa Efikasi Diri berpengaruh pada Komitmen Organisasi. Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang atas kapabilitasnya untuk menghasilkan suatu pencapaian tertentu. Pegawai yang memiliki efikasi diri melaksanakan tugasnya dengan senang 'enjoyable' dan selalu mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan-tindakannya dengan cerdas dan siap menghadapi tantangan dan kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Efikasi diri mempengaruhi bagaimana seseorang merasa (feel), berpikir (think), memotivasi (motivate) dirinya dan bagaimana berperilaku (behave). Ketika terdapat peningkatan pada efikasi seorang pegawai maka dapat mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi, pegawai akan lebih memihak pada suatu organisasi begitu pula pada visi, misi dan tujuan organisasi tersebut serta lebih menguatkan niat untuk terus mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anggraini & Fauzan, 2022) yang membuktikan bahwa Efikasi diri berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Artinya semakin tinggi efikasi diri ASN semakin tinggi komitmennya pada BAPENDA Kota Semarang. Begitu pula pada penelitian (Abidin et al., 2016), (Qurbani & Solihin, 2021), (Hamas Bernadian, 2018) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Variabel Etos Kerja mempunyai nilai *Standardized Coefficients* sebesar 0,309 (Positif) yang mengandung arti bahwa Etos Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Nilai Sig 0,001 < 0,05 maka Semakin baik Etos Kerja maka semakin tinggi Komitmen Organisasi. Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.15 diperoleh nilai koefisien regresi Etos Kerja sebesar 0,309 menunjukkan arah positif dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yang berarti secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasi konsumen. Dengan demikian hipotesis ketiga (H₃) yang menyatakan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif pada Komitmen Organisasi. Etos kerja ialah semangat yang kuat untuk mengerjakan sesuatu hal secara optimal, lebih baik untuk mencapai kuantitas dan kualitas kerja yang sempurna mungkin. Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka dapat ditegaskan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu ataupun

kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kerja. Semakin tinggi etos kerja seorang pegawai maka dipercaya dapat membantu naiknya komitmen organisasi. Sejalan dengan penelitian (Wendra, 2020), (Prasada, 2020), (Mardianti, 2019), (Cahyadi, 2018) yang membuktikan bahwa adanya pengaruh positif antara etos kerja dan komitmen organisasi.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, ketiga variabel bebas yang digunakan maka akan ditarik kesimpulan sebagai berikut bahwa dari :

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi.
2. Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasi.
3. Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasi.

Berdasarkan temuan penelitian, maka ada beberapa implikasi kebijakan sesuai dengan prioritas yang diberikan sebagai masukan bagi pihak manajemen antara lain :

1. Motivasi Kerja, Dinas Pendidikan Jawa Tengah perlu memperhatikan Motivasi Kerja yang telah dilakukan oleh Pegawai, semakin meningkat motivasi kerja semakin meningkat komitmen organisasi.
2. Efikasi Diri, Dinas Pendidikan Jawa Tengah perlu memperhatikan Efikasi Diri yang telah dilakukan oleh Pegawai, semakin meningkat motivasi kerja semakin meningkat komitmen organisasi
3. Etos Kerja, Dinas Pendidikan Jawa Tengah perlu memperhatikan Etos Kerja yang telah dilakukan oleh Pegawai, semakin meningkat motivasi kerja semakin meningkat komitmen organisasi

Daftar Pustaka

- Anggraini, A., & Fauzan, M. (2022a). *YUME : Journal of Management Pengaruh Kompetensi , Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada ASN BAPENDA Kota Semarang)*. 5(1), 167–174. <https://doi.org/10.37531/yume.vvix.543>
- Arendse, B. (2013). *Work Motivation And Satisfaction Amongst Employees In A Financial Services Organisation In The Western Cape*.
- Aulia Syakhiah, A., Fauzan, M., Kompensasi, P., dan Komitmen Normatif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
- Bernadian, H. (2020). Hubungan Self-Efficacy (Efikasi Diri) Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Komunitas Studio Tiga (Ukm Kommust) Uin Maulana Malik Ibrahim Malang Skripsi Oleh: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang 2018.
- Cahyadi, M. (2018). *Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan*. 6(4), 580–588.
- Devi, Yuliani, & Suhana (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan Perusahaan Manufaktur di Karawang). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 6(1). Januari 2022 E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259. DOI: <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.839>
- Dewa, I., Sidan, N., Suputra, A., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. 7(9), 4628–4656. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i09.p1>
- Fajri, Faradhita Fitriana Nurul & Suhana (2022). The Role of Organizational Learning on Employee Performance Through Motivation and Organizational Commitment as

- Mediation Variables. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*. p-ISSN: 2581-2769. e-ISSN: 2598-9502
- Furnham, A., & Crump, J. (2015). Personality and Management Level: Traits That Differentiate Leadership Levels. *Psychology*, 06(05), 549–559. <https://doi.org/10.4236/psych.2015.65053>
- Furnham, A., MacRae, I., & Tetchner, J. (2021). Measuring work motivation: The facets of the work values questionnaire and work success. *Scandinavian Journal of Psychology*, 62(3), 401–408. <https://doi.org/10.1111/sjop.12723>
- Hakim, A. (n.d.). Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study In Hospital Of District South Konawe Of Southeast Sulawesi. In *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)* // . www.theijes.com
- Iqbal, M., Abidin, Z., Pangtulan, Y., & Maria, S. (n.d.). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Di Rumah Sakit Smc Samarinda. *Akuntabel: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 13(1), 2016. <http://journal.feb.unmul.ac.id>
- Jasmani, J. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 4(1), 53. <https://doi.org/10.32493/drj.v4i1.9121>
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Measuring Organizational Commitment*. www.worldscientific.com
- Mukti, B., & Tentama, F. (2020). Construction Of Self-Efficacy Scale: A Psychometric Study For Students. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 9, 1. www.ijstr.org
- Muslih, & Fauzan, Mohammad (2022). Pengaruh Loyalitas, Efikasi Diri, Komitmen Profesional Terhadap Komitmen Organisasional Guru Di Smk Bhina Tunas Bhakti Juwana. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia* p-ISSN: 2541-0849. e-ISSN: 2548-1398. Vol. 7, No. 9, September 2022
- Nurhasnah, N., Lufri, L., Andromed, A., & Mufit, F. (2022). Analysis of Students' Self Efficacy in Science Learning. *Unnes Science Education Journal Accredited Sinta*, 3(2), 110. <https://doi.org/10.15294/usej.v11i2.58458>
- Nurshilasari, Ima. & Rijanti, Tristiana (2021). Pengaruh Religiusitas, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional (Pada PDAM Tirta Moedal Jl. Kelud Raya Kota Semarang). *Jurnal Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 16 (2), 394 – 401 p-ISSN: 1979-0643. e-ISSN: 2685-7324
- Qomarianing, N., Bambang, P., Sunuharyo, S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank BRI cabang Kawi Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol* (Vol. 40, Issue 2). www.indopos.co.id
- Sampurno, R., & Ulfa Eka Hadiyanti, S. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan di PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda* (Vol. 1, Issue 2).
- Selma, A. (2011). Job motivation and organizational commitment among the health professionals: A questionnaire survey. *African Journal of Business Management*, 5(21), 8601–8609. <https://doi.org/10.5897/ajbm11.1086>
- Setiawan, N. S., & Fitrianto, A. R. (2021). Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi COVID-19. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3229–3242.
- Sharma, B. R., & Rai, S. (2015). A Study to Develop an Instrument to Measure Work Ethic. *Global Business Review*, 16(2), 244–257. <https://doi.org/10.1177/0972150914564417>

- Silvia, P., Maria Luisa, F., Francesco, A., & Michele, V. (2010). Work Self-Efficacy Scale and Search for Work Self-Efficacy Scale: A Validation Study in Spanish and Italian Cultural Contexts. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 26(3), 201–210. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n3a4>
- Simonson, A., & Bertsch, A. (2017). *Exploring the Relationship Between Work Ethic and Organizational Commitment*. <https://www.researchgate.net/publication/316255463>
- Sukabumi, P., Frederica, A., Hadikusuma, R., Studi Administrasi Bisnis Terapan, P., Negeri Jakarta Jl Siwabessy Beji, P. G., Kunci, K., daya manusia, S., kerja, M., & organisasi, K. (2020). *Prosiding SEMNASTERA (Seminar Nasional Teknologi dan Riset Terapan) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi pada Karyawan PT Transito Adiman Jati)*.
- Tarigan, B., & Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>
- Urosevic, S., Milijic, N., Djordjevic-Maljkovic, N., & Karabasevic, D. (2016). Indicators of motivation and employee satisfaction in public enterprise: Case study of PE “Post of Serbia.” *Industrija*, 44(3), 77–95. <https://doi.org/10.5937/industrija44-10636>
- Wendra, B. N., Santia Dewi, R., & Hidayatullah, D. M. S. (2019). Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Lapangan Pt.Bas The Relationship Between Work Ethic And Organizational Commitment Of Employees Of Pt.Bas Field. In *Jurnal Kognisia* (Vol. 2, Issue 1). <https://www.sciencedirect.com/science/article/ab>
- Woehr, D. J., Arciniega, L. M., & Lim, D. H. (2007). Examining work ethic across populations: A comparison of the multidimensional work ethic profile across three diverse cultures. *Educational and Psychological Measurement*, 67(1), 154–168. <https://doi.org/10.1177/0013164406292036>
- Zeb, S., & Nawaz, A. (2016). *Jurnal Bisnis dan Manajemen Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja* *Efficacy on Organizational Commitment of Academicians A Case of Gomel University*. <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm>