



Pengaruh *work ethic* dan *work motivation* terhadap *job commitment* pada manajemen kepengurusan atlet taekwondo Surabaya

Jalu Aruna Kastara*, Khoirur Rozaq

Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

*Email korespondensi: jalu.20177@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study investigates the effect of work motivation and ethics on the job commitment of BPTI Surabaya administrators. The study's population consisted of 159 participants, and the sample comprised 113 individuals. The data collection was accomplished through the use of questionnaires and various documentation methods. Data sources were obtained through both primary and secondary data. Data processing and analysis are performed using SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) version 15.0. The research findings indicate that work motivation has a positive and significant effect on the job commitment of administrators. The t-count value (8.637) is greater than the t-table value (2.390), and the p-value of 0.000 is less than 0.05, which supports this. Work ethic has a positive and significant influence on administrators' job dedication, as indicated by the t-count value (4.184), which exceeds the t-table value (2.390), and a p-value of 0.000, which is less than 0.05. There is a positive and substantial impact on management's job commitment when work ethics and work motivation are integrated simultaneously. Work motivation exerts a more significant effect on management's job commitment than work ethic, as indicated by the regression coefficient of the work motivation variable (0.685), which surpasses that of work ethic (0.409). Work motivation (X1) and work ethic (X2) account for 86.00% of the manager's job commitment (Y). Conversely, the remaining 14.00% is affected by extraneous elements or variables beyond the purview of this study, including work morale, atmosphere, workability, education, and training.

Keywords: job commitment; organization; taekwondo; work ethic; work motivation.

<https://doi.org/10.26740/jim.v13n3.p611-622>

Received: August 4, 2025; Revised: August 30, 2025; Accepted: September 20, 2025; Available online: September 29, 2025

Copyright © 2025, The Authors. Published by Universitas Negeri Surabaya. This is an open access article under the CC-BY International License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Pendahuluan

Prestasi Taekwondo dalam evolusinya secara umum sebanding dengan prestasi olahraga lainnya. Faktor-faktor yang memenuhi persyaratan administrator dan atlet sekaligus mempromosikan budaya kerja yang kondusif untuk penerbangan sangat penting untuk mencapai serangkaian tonggak penting (Yulia *et al.*, 2020). Motivasi kerja memengaruhi kualitas dan dorongan dalam manajemen, etos kerja yang kuat menumbuhkan budaya kerja yang positif dan membangun perusahaan dengan misi dan visi yang kuat. Hubungan kedua elemen ini akan meningkatkan dedikasi kerja dan mengangkat kualitas Taekwondo Indonesia. Integrasi antara motivasi kerja yang tinggi dengan etos kerja yang disiplin akan menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan atlet, meningkatkan performa mereka dalam kompetisi, serta membangun budaya yang mengarah pada kesuksesan jangka panjang dalam olahraga Taekwondo Indonesia (Ulya, 2024).

Berdasarkan *Need Hierarchy Theory* yang dikembangkan oleh Abraham Maslow, setiap individu terdorong untuk memenuhi kebutuhan bertingkat, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga kebutuhan aktualisasi diri (Maslow dalam Anwar *et al.*, 2023). Dalam konteks organisasi, teori ini menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan tersebut akan meningkatkan dorongan internal individu untuk berperilaku

positif, termasuk dalam meningkatkan *work motivation*, membentuk *work ethic*, dan memperkuat komitmen terhadap tugas dan perannya. Teori Maslow memberikan kerangka konseptual yang kuat untuk memahami bagaimana faktor-faktor psikologis dan sosial dapat berkontribusi terhadap kualitas kinerja individu dalam organisasi, khususnya dalam sektor non-profit seperti kepengurusan olahraga (Asadi *et al.*, 2020).

Work motivation merupakan salah satu determinan penting dalam meningkatkan produktivitas dan loyalitas sumber daya manusia. Motivasi ini mencakup serangkaian faktor internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan organisasi dengan kesungguhan dan konsistensi (Triastuti *et al.*, 2022). Dalam konteks kepengurusan olahraga, *work motivation* yang tinggi menjadi kunci dalam menciptakan sistem manajemen yang efektif dan berorientasi pada pembinaan prestasi. Organisasi yang mampu memfasilitasi kebutuhan motivasional pengurus akan cenderung memiliki anggota yang lebih berkomitmen, terlibat aktif, serta memiliki orientasi pada hasil (Hidayat *et al.*, 2023).

Di sisi lain, *work ethic* mengacu pada seperangkat nilai dan norma yang membentuk perilaku profesional individu dalam lingkungan kerja. *Work ethic* yang kuat ditandai oleh kedisiplinan, tanggung jawab, kejujuran, dan dedikasi terhadap tugas yang diemban (Widyastuti & Budiharto, 2023). Dalam pengelolaan organisasi olahraga seperti Taekwondo Surabaya, keberadaan *work ethic* yang tertanam kuat akan menciptakan kultur organisasi yang berintegritas dan profesional. Pengurus yang memiliki etos kerja tinggi tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan, tetapi juga menjalankan tugasnya dengan komitmen moral terhadap kualitas dan keberlanjutan program pembinaan (Kusuma *et al.*, 2021).

Job commitment merupakan bentuk keterikatan psikologis individu terhadap organisasi, yang mencerminkan kesediaan untuk mempertahankan peran dan kontribusi secara berkelanjutan. Tingkat komitmen yang tinggi menunjukkan adanya keselarasan antara nilai individu dengan tujuan organisasi, serta keinginan untuk tetap berkontribusi meskipun menghadapi tantangan (Xu & Zhu, 2022). Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh *work motivation* dan *work ethic* terhadap *job commitment* dalam konteks manajemen kepengurusan atlet Taekwondo di Surabaya. Dengan hasil yang diharapkan, penelitian ini dapat memberikan rekomendasi bagi peningkatan kualitas manajemen olahraga berbasis pendekatan psikologis dan perilaku organisasi (Setyawan *et al.*, 2022). Penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh etos kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja dalam manajemen atlet taekwondo di Surabaya, yang bertujuan untuk mengkaji dan menilai kualitas manajemen atlet taekwondo di Surabaya.

Kajian Pustaka

Work Ethic

Menurut Asadi *et al.* (2020) *work ethic* mencerminkan sejauh manakah seseorang menilai kerja. Orang yang memiliki *work ethic* yang tinggi memandang bahwa kerja adalah penting, mulia, dan sumber martabat. Bagi seseorang yang memiliki *work ethic* tinggi atau kuat mempunyai keyakinan bahwa kerja dengan sungguh-sungguh adalah kunci kesuksesan dan kebahagiaan. Dari penelitian terungkap bahwa orang yang memiliki *work ethic* tinggi atau kuat memperoleh pendapatan yang lebih besar, mempunyai inisiatif, memperoleh kepuasan kerja, produktif, berprestasi, dan memiliki sikap serta keyakinan positif.

Nst *et al.* (2022) *Work ethic* dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar pekerjaan yang diwujudkan nyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas. Ada tiga pendekatan dalam konteks etika, yaitu etika deskriptif, etika normatif, dan meta etika (Meyer *et al.*, 2020).

Work Motivation

Work motivation atau Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia

untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun organisasi (Budiarto *et al.*, 2020). Keberhasilan pengelolaan perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini, seorang manajer harus memiliki teknik yang dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan ketentuan yang berlaku (Kurniawan *et al.*, 2020) (Lu *et al.*, 2022). Menurut Nata *et al.* (2023), “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan”. Menurut Arsaktianca (2024), “*work motivation* adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya”. Menurut Triastuti *et al.* (2022), “motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”.

Job Commitment

Menurut Xu (2022) *Job Commitment* adalah salah satu topik yang selalu menjadi refrensi baik bagi manajemen sebuah organisasi serta peneliti dengan minat khusus berfokus pada perilaku manusia. Menurut Aziz *et al.* (2021:54-66) komitmen organisasi bisa diartikan sebagai suatu situasi dimana seorang karyawan berpihak pada organisasi tertentu dengan tujuan serta keinginan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Menurut Sim (2021:42-56) komitmen organisasi (*organizational commitment*) diartikan sebagai suatu kondisi dimana seorang pegawai memihak organisasi serta tujuan dan kemauan untuk mempertahankan keanggotaannya pada pekerjaan tertentu seorang karyawan, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi tersebut dan merekrut individu tersebut.

Indikator pada komitmen organisasi menurut Sim (2021:42-56) antara lain: pertama, komitmen afektif atau *affective commitment*, yaitu rasa emosional pada organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilai. Kedua, komitmen berkelanjutan atau *continuance commitment*, yaitu dimana nilai yang dirasa dari bertahan pada organisasi tersebut bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Ketiga, komitmen normatif atau *normative commitment*, yaitu kewajiban untuk bertahan pada organisasi untuk alasan moral serta sopan.

Pengaruh Hubungan antar Variabel

Menurut Febriyanti (2020) Terdapat pengaruh komitmen organisasional dan kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang searah antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan melalui komitmen organisasional. Menurut Baihaqi, (2021) Komitmen organisasi sebagai mediasi variabel dalam menjelaskan pengaruh *work motivation* terhadap *job commitment*, sedangkan dalam menjelaskan pengaruhnya kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja, komitmen organisasi tidak terbukti. Riset Nasikin (2023) Terdapat pengaruh signifikan antara *work motivation* terhadap *job commitment* terhadap performansi. Berdasar rujukan beberapa teori dan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian ditentukan sebagai berikut:

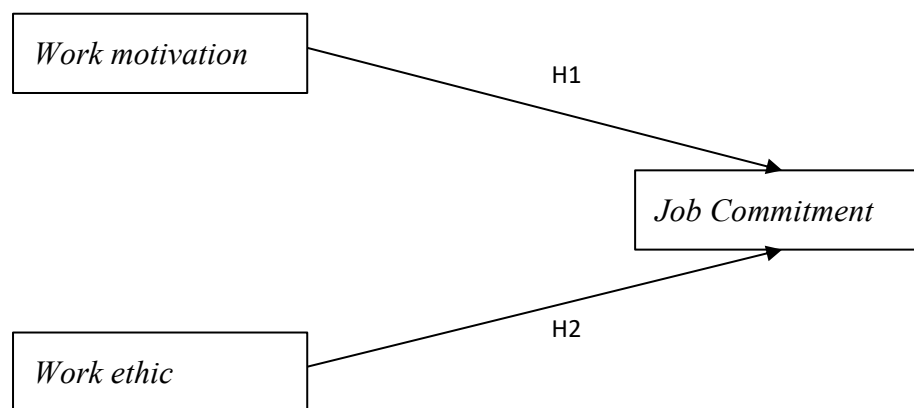
H1: *Work motivation* berpengaruh terhadap *job commitment* untuk kualitas tingkat kualitas manajemen atlet taekwondo Indonesia

Motivasi merupakan dorongan yang membuat pegawai melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu dalam memenuhi kebutuhan hidupnya (Anwar *et al.*, 2023) Motivasi sendiri merupakan kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual. Individu menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan organisasi, ia mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap-sikap tersebut diantaranya motivasi individu terhadap pekerjaannya (Oupen *et al.*, 2020:32-41). Penelitian mengenai hubungan antara *work motivation* dengan *job commitment* dilaporkan oleh Sinambela (2021:34-42) yang melaporkan bahwa *work motivation* dengan *job commitment* memiliki hubungan yang erat. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian korelasi yang bernilai positif.

H2: *Work ethic* berpengaruh terhadap *job commitment* untuk kualitas tingkat kualitas manajemen atlet taekwondo Indonesia.

Hamid (2021) menyatakan etika menggunakan apa yang ada dalam akal budi manusia dengan sangat objektif guna menentukan benar atau salahnya perilaku dari seseorang Munjasari *et al.* (2021) menyatakan etika adalah salah satu jenis cabang ilmu pengetahuan yang dapat memberikan arahan, pijakan, dan juga acuan pada keseluruhan tindakan. Hasil penelitian Widyastuti *et al.* (2023) menghasilkan bahwa *work ethic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta berdasarkan hasil penelitian tersebut.

Berdasarkan konsep penelitian yang telah dibahas dan hipotesis yang tersusun, maka model kerangka konseptual digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Data Diolah (2024)

Gambar 1. Model Konseptual

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dikarenakan menggunakan variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan menggunakan prosedur statistik. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Mulyana *et al.* (2024), penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang dicirikan oleh pendekatan yang sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas mulai dari tahap awal hingga desain termasuk penetapan tujuan, pemilihan sampel data, sumber data yang digunakan, dan metodologi yang diterapkan. Selanjutnya, data penelitian yang digunakan adalah data primer (Admad *et al.*, 2020). Adapun teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarkan langsung kepada pengurus dan atlet dengan skala pengukuran menggunakan skala Likert bernilai 1 sampai 5. Populasi dari penelitian ini terdiri dari pengurus dan atlet profesional BPTI Surabaya.

Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik studi sensus/sampling populasi dengan Teknik sampling yang digunakan yaitu *probability sampling*. Dimana teknik ini menjadikan seluruh populasi menjadi subjek yang memiliki peluang sama untuk yang terpilih maupun yang tidak terpilih sebagai responden. Perhitungan besar sampel menggunakan metode *disproportionate stratified random sampling* dengan rumus *lemeshow* dalam Sari (2021) sebagai berikut:

$$n = \frac{nz^2.P(1-P)}{(N-1)d^2 + z^2P(1-P)} \quad (1)$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel minimal yang dibutuhkan

N = Jumlah populasi

Z = Nilai statistik normal $\alpha = 0,05$ sehingga nilai $Z = 1,96$ (CI 95%)

P = Sampel proporsi (0,5)

d = Batas toleransi *error* yang diinginkan (10% atau 0,1)

Berdasarkan rumus di atas, maka besar sampel untuk penelitian ini yaitu :

$$\frac{(174).(1,96)^2.0,5(1-0,5)}{(156-1).(0,1)^2+(1,96)^2.0,5(1-0,5)} \quad (2)$$

$$\frac{(174).(3,8416).(0,25)}{((155).(0,01))+(3,8416).0,25} = 113 \dots\dots\dots(3)$$

Maka jumlah sampel yang dibutuhkan yaitu 113 sampel.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yang disebut uji statistik klasik dan regresi linier dengan menggunakan aplikasi perangkat lunak SPSS. Tahapan metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah 1) *uji validitas instrumen*, 2) *uji reabilitas*, 3) *uji normalitas*, 4) uji regresi linier berganda, 5) *f test*, 6) *t test* (Pratiwi *et al.*, 2022).

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini terdiri dari usia dan jenis kelamin. Mayoritas responden pada penelitian adalah pengurus dan atlet Taekwondo Surabaya dengan jumlah 113 atau 79.64%, responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 90 dan 20.36%, responden dengan jenis kelamin Perempuan berjumlah 23.

Uji Validitas Instrumen

Dalam penelitian ini disebarkan sebanyak 113 kuesioner kepada responden dan seluruhnya (113 kuesioner) tersebut semuanya diselesaikan oleh responden. Untuk mengetahui valid atau tidak kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan uji validitas instrumen dengan membandingkan *probabilitas value (p-value)* pada taraf signifikan 5%. Apabila *p-value* lebih besar atau sama dengan 0,05 instrumen tersebut tidak valid, tetapi apabila *p-value* kurang dari 0,05 instrumen tersebut valid. Agar hasil yang diperoleh lebih cepat dan lebih akurat uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 16.0 untuk masing-masing pertanyaan/pernyataan per variabel. Hasil uji seluruh variabel pada item pernyataan/pertanyaan nomor 1 sampai dengan nomor 30 mempunyai *p-value* lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel. Hasil tersebut memberikan bukti bahwa pertanyaan/pernyataan dalam kuesioner untuk mengukur seluruh variabel dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap suatu gejala yang sama. Kriteria pengujian untuk menentukan reliabilitas didasarkan pada nilai *Alpha Cronbach* yang dihitung dengan alat bantu program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 16.0 dibandingkan dengan nilai kritis (0,60). Apabila nilai *Alpha Cronbach* dari setiap instrumen variabel lebih besar dari 0,60 maka item penilaian dapat dinyatakan reliabel. Sedangkan bila nilai *Alpha Cronbach* dari setiap instrumen variabel lebih kecil atau sama dengan 0,60 maka instrumen yang digunakan dalam penelitian tidak reliabel. Didapatkan nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,60. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pertanyaan/ pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel (dapat dipercaya) dengan demikian semua pertanyaan/pernyataan dalam kuesioner untuk mengukur variabel *work ethic*, *work motivation*, *job commitment* dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016), Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah di dalam suatu model regresi, antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Model regresi yang baik adalah model regresi yang mempunyai distribusi normal atau juga mendekati normal, sehingga nantinya akan layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data dapat menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* yang ada pada program SPSS, dengan ketentuan: jika nilai signifikansi lebih besar dari 5% (0,05), maka data dianggap memiliki distribusi normal, sedangkan jika nilai signifikansi kurang dari 5% (0,05), maka data dianggap tidak memiliki distribusi normal. Berikut hasil dan pembahasan uji Normalitas:

Tabel 1. Uji Normalitas

N	Normal Parameters ^{a,b}		Most Extreme Differences			Test Statistic	Asymp. Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Absolute	Positive	Negative		
100	.0000000	5.117577	.051	.043	-.051	.051	.200 ^{c,d}

Sumber: Print Out SPSS

Pada tabel 1, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2- tailed)* sebesar 0.200, $> \alpha = 0.05$, berarti sesuai dengan pengambilan keputusan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* data memiliki distribusi normal dan telah memenuhi syarat normalitas dalam model regresi.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2016) Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas atau variabel terikat. Hasil dari uji multikolinearitas ini menghasilkan tingginya nilai variabel pada sampel, yang berarti standar errornya besar, akibatnya saat nilai koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Model regresi yang baik adalah dengan tidak terjadinya korelasi atau bebas dari gejala multikolinier. *Variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*, digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi, dengan ketentuan: jika nilai VIF > 10 atau *tolerance* $< 0,10$, maka dapat dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas. Dan jika nilai VIF < 10 atau *tolerance* $> 0,10$ maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Variabel *Work Motivation* dan Variabel *Work Ethic* sebesar $0.999 > 0.10$, sedangkan nilai VIF pada variabel *Work Motivation* dan variabel *Work Ethic* sebesar $1.001 < 10$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadinya gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2016) Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah di dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu penelitian ke penelitian yang lainnya. Uji Glejser digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas, dengan ketentuan sebagai berikut: jika nilai signifikansi $> \alpha=0,05$ menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas, jika nilai signifikansi $< \alpha=0.05$, menunjukkan bahwa terdapat heteroskedastisitas. Pengujian menunjukkan nilai signifikansi variabel *work motivation* sebesar $0,357 > \alpha= 0,05$. Sedangkan nilai signifikansi variabel *work ethic* sebesar $0,669 > \alpha=0,05$. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa sesuai dengan pengambilan keputusan dari uji glejser tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi untuk mengukur proporsi/persentase sumbangan dari seluruh variabel bebas/*independent variable* (X1 dan X2) terhadap variabel terikat/*dependent variable* (Y) (Ghozali *et al.*, 2021). Dalam penelitian koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui proporsi pengaruh variabel bebas/*independent variable* yaitu *work motivation* dan *work ethic* terhadap variabel terikat/*dependent variable* yaitu *job commitment*. Sehingga dapat diartikan bahwa variasi variabel

independen yang terdiri dari *work motivation* (X1) dan *work ethic* (X2) mempunyai kontribusi terhadap *job commitment* (Y) sebesar 86,00% sedangkan sisanya sebesar 14,00% *job commitment* (Y) dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini seperti; jenjang pendidikan dan kemampuan kerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan Rusdi (2021) bahwa faktor yang mempengaruhi *job commitment* antara lain *work motivation*, motivasi intrinsik, kualitas kerja, *work ethic*, kemampuan kerja, serta sarana dan prasarana.

Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda yaitu variabel bebas (*independent variable*) jumlahnya lebih dari satu dan untuk mengukur pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) (Haerani *et al.*, 2021). Uji hipotesis menggunakan regresi linier berganda juga dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*work motivation* dan *work ethic*) terhadap variabel terikat (*job commitment*).

Dari hasil uji regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 15.0 diperoleh:

$$Y = -1,875 + 0,685X_1 + 0,428X_2 \quad (4)$$

Berdasarkan persamaan regresi yang ada, dapat dijelaskan bahwa koefisien untuk variabel *work motivation* (X1) sebesar 0,685, yang menunjukkan bahwa *work motivation* memiliki pengaruh positif terhadap *job commitment*. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi kerja, semakin tinggi pula komitmen terhadap pekerjaan. Begitu juga dengan variabel *work ethic* (X2) yang memiliki koefisien sebesar 0,409, yang menunjukkan bahwa *work ethic* juga berpengaruh positif terhadap *job commitment*. Namun, pengaruh *work motivation* terhadap *job commitment* lebih dominan dibandingkan dengan *work ethic*, hal ini dikarenakan nilai koefisien regresi *work motivation* (0,685) lebih besar daripada nilai koefisien regresi *work ethic* (0,409).

Uji F (F-Test)

Uji F (*F-test*) adalah pengujian hipotesis koefisien regresi secara total, dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh secara serempak antara variabel bebas (*independent variable*) dalam hal ini adalah *work motivation* dan *work ethic* terhadap variabel terikat (*dependent variable*) dalam hal ini adalah *job commitment*.

Tabel 2. F-Test

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F.	Sig.
1.	Regression	981.993	8	254.523		
	Residual	82.007	54	1.045	10.176	0,000
	Total	1064.000	62			

Sumber: Print Out SPSS

Berdasarkan tabel 2 hasil uji F (*F-test*) menunjukkan bahwa besarnya F hitung (10,176) lebih besar dari F tabel (3,180) dengan *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti hipotesis yang ditentukan dalam penelitian ini bahwa *work motivation* dan *work ethic* secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *job commitment*.

Uji T (T-Test)

Uji t (*t-test*) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas (*independent variable*) yaitu *work motivation* dan *work ethic* terhadap variabel terikat (*dependent variable*) yaitu *job commitment*. Penggunaan uji t (*t-test*) untuk mengetahui dominasi variabel independen terhadap variabel dependen, artinya antara *work motivation* dan *work ethic* mana yang lebih besar pengaruhnya terhadap *job commitment*.

Berdasarkan data pada tabel 3, dapat dijelaskan bahwa pengaruh *work motivation* (X1) terhadap *job commitment* (Y) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 8,637 lebih besar dari t tabel yang sebesar 2,390, dengan *p-value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan *work motivation* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *job commitment* terbukti signifikan. Selanjutnya, pengaruh *work ethic* (X2) terhadap *job commitment* (Y) juga menunjukkan hasil yang signifikan, dengan t hitung sebesar 4,184 yang lebih besar dari t tabel (2,390) dan *p-value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan *work ethic* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *job commitment* juga terbukti signifikan.

Tabel 3. T-Test

<i>Model</i>	<i>Unstandardized coefficients</i>		<i>Standardized coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>(Constant)</i>	-1.875	1.208		-1.551	127
<i>work_motivation</i>	602	041	602	8.637	000
<i>work_ethic</i>	458	036	456	4.184	000

Sumber: Print Out SPSS

Pembahasan

Pengaruh Work Motivation terhadap Job Commitment

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, koefisien untuk *work motivation* menunjukkan nilai positif, yang berarti *work motivation* berpengaruh positif terhadap *job commitment*. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa t hitung lebih besar daripada t tabel, dengan *p-value* yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yang mengindikasikan bahwa pengaruh *work motivation* terhadap *job commitment* signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *work motivation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job commitment* terbukti kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam *work motivation* akan diikuti dengan peningkatan dalam *job commitment* individu, yang memperkuat pentingnya faktor motivasi dalam meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan.

Work motivation dapat meningkatkan komitmen organisasi, karena karyawan yang merasa mempunyai *work motivation* akan berkorban demi kepentingan organisasi dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap tinggal bersama dalam organisasi (Mahmud *et al.*, 2021). Sehingga nantinya kebutuhan dan keinginan organisasi telah terpenuhi, maka secara otomatis kebutuhan komitmen organisasi akan meningkat. *work motivation* yang baik, maka komitmen juga akan meningkat. Karena dalam sebuah organisasi *work motivation* sangatlah penting agar sesama individu dapat saling bertukar pikiran dan menjadi sebuah organisasi yang saling kerjasama dan mampu meningkatkan *job commitment* dalam menjalankan tanggung jawab seorang pengurus. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Winda (2015), Luthan dan Ganzach (2017) dan Buraida (2020) yang menyatakan bahwa *work motivation* yang tinggi mampu mendorong faktor semangat sehingga pekerja memiliki *job commitment* tinggi setelah hak-haknya terpenuhi.

Pengaruh Work Ethic terhadap Job Commitment

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, koefisien untuk *work ethic* menunjukkan nilai positif, yang mengindikasikan bahwa *work ethic* memiliki pengaruh positif terhadap *job commitment*. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa t hitung lebih besar daripada t tabel, dengan *p-value* yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yang mengindikasikan bahwa pengaruh *work ethic* terhadap *job commitment* signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *work ethic* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job commitment* terbukti kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam *work ethic* akan berkontribusi pada peningkatan *job commitment*, yang

menggambarkan pentingnya etika kerja dalam mendukung komitmen individu terhadap pekerjaan mereka.

Work ethic dapat meningkatkan *job commitment* dikarenakan adanya ikatan yang membentuk karyawan sehingga mampu menciptakan pola kinerja yang baik (Astuti *et al.*, 2023). Pengurus yang memiliki *job ethic* akan berkorban pada kualitas pekerjaannya karena mereka merasa adanya kewajiban dan ikatan kontrak agar pengurus memberikan kualitas pekerjaan yang terbaik. Hasil ini selaras dengan penelitian Hamid (2021), Munjasari *et al.* (2021), dan Widyastuti *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa *work ethic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena adanya keterikatan batin dan logika manusia yang menuntut untuk memberikan kualitas pekerjaan terbaik sehingga menciptakan rasa bangga.

Kesimpulan, Keterbatasan Penelitian dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *work motivation* dan *work ethic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job commitment*. Peningkatan motivasi kerja dan etika kerja akan diikuti dengan peningkatan komitmen individu terhadap pekerjaannya. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *work motivation* dan *work ethic* yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, kinerja, dan komitmen pekerja dalam organisasi. Secara keseluruhan, kedua faktor ini berperan penting dalam meningkatkan *job commitment* dan kinerja organisasi. Keterbatasan waktu penelitian ini adalah tenaga dan kemampuan peneliti sehingga diperlukan waktu dan tenaga yang lebih untuk mengembangkan konsep riset yang lebih baik. Kemampuan responden yang kurang dalam mengisi pertanyaan pada kuisioner karena keterbatasan waktu yang dimiliki sehingga diperlukan briefing dan pengenalan konsep penelitian terhadap responden serta melakukan penjadwalan pengujian yang lebih tertata sehingga responden mampu memahami kuisioner lebih baik dan tidak terburu-buru. Penelitian ini hanya mengukur pengaruh *work motivation* dan *work ethic* terhadap *job commitment* sehingga penelitian mendatang diharapkan menggunakan metode yang berbeda dan sampel yang lebih luas untuk instrumen penelitian yang lebih lengkap.

Pernyataan Konflik Kepentingan

Penulis mengonfirmasi bahwa tidak adanya konflik kepentingan pada penelitian ini. Semua langkah dan proses penelitian serta penulisan artikel ini dilaksanakan secara independen, tanpa ada pengaruh dari kepentingan pribadi, komersial, atau institusional yang dapat mempengaruhi hasil atau penafsiran dari penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Ahmad, S., & Aziz, N. (2020). The impact of ethical leadership on organizational commitment and job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(2), 389–398. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.9.017>
- Alif, M. N. (2021). Konsep Beladiri Pada Anak: Kajian Pedagogy Dan Psikologi Dalam Pembelajaran Beladiri. Gramedia Pustaka.
- Anwar, A., Perkasa, D. H., Harini, H., Parashakti, R. D., & Wuryandari, N. E. R. (2023). Budaya Kerja, Work motivation dan Kepuasan Kerja Terhadap Job commitment. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 5(2), 1744-1754. <https://doi.org/10.52362/jomb.v5i2.2673>
- Arsaktianca, R. G., Zuhaena, F., & Wijayanto, W. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga

- Nusantara Jaya Cabang Purwokerto. *Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 334–341. <https://doi.org/10.29313/mimb.v21i1.12345>
- Asadi, F., Davoodi, R., & Mirzaei, N. A. (2020). Identifying the components and factors affecting the professional ethics of teachers. *International Journal of Ethics and Society*, 2(2), 1–10. <https://doi.org/10.52547/ijethics.2.2.1>
- Astuti, S. P., & Hidayah, N. (2023). The Influence of Work Environment and Work Ethic on Employee Performance Through Organizational Commitment. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 18(1), 1–10. <https://doi.org/10.30996/jab.v18i1.7123>
- Baihaqi, I., & Saifudin, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), 8–17.
- Budiarto, A., & Rofiq, A. (2021). The role of organizational commitment in mediating the effect of work motivation and work environment on employee performance. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 6(2), 105–115. <https://doi.org/10.20473/jebis.v6i2.27512>
- Febrianti, R., & Triono, J. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 105–118.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2021). Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0. Badan Penerbit UNDIP.
- Haerani, R., & Ahmad, M. (2020). The effect of work motivation and leadership style on employee performance with organizational commitment as intervening variable. *Jurnal Manajemen*, 24(2), 181–190. <https://doi.org/10.24912/jm.v24i2.793>
- Hamid, N., & Shaleha, W. M. (2021). Etos Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada Hotel Claro Kota Kendari. *Jurnal Valuasi: Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 200–215.
- Hidayat, T., & Rahmawati, F. (2023). The role of ethical climate in moderating the effect of motivation on job commitment. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Bisnis*, 16(2), 100–110. <https://doi.org/10.32546/jakb.v16i2.4567>
- Khaola, P., & Rambe, P. (2021). The effects of transformational leadership on organisational citizenship behaviour: The role of organisational justice and affective commitment. *Management Research Review*, 44(3), 381–398. <https://doi.org/10.1108/MRR-06-2020-0350>
- Kim, J. W., & Nam, S. S. (2021). Physical characteristics and physical fitness profiles of korean taekwondo athletes: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(18), 9624. <https://doi.org/10.3390/ijerph18189624>
- Kurniawan, E. D., & Sutanto, E. M. (2020). The role of organizational culture and work ethic in enhancing job satisfaction and organizational commitment. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(1), 1–10. <https://doi.org/10.9744/jmk.22.1.1-10>

- Kusuma, I. W., & Suryani, N. M. (2021). The influence of transformational leadership, motivation, and work ethics on organizational commitment. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 18(1), 1–10. <https://doi.org/10.24843/JIEB.2021.v18.i01.p01>
- Lu, X., & Wang, C. (2022). The influence of psychological empowerment on work commitment: A study on service industries in China. *Frontiers in Psychology*, 13, 833919. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.833919>
- Mahmud, A., & Nurhadi, N. (2021). The effect of work motivation and job satisfaction on employee performance and organizational commitment. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 50–59. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i1.1234>
- Meyer, J. P., & Hamilton, L. K. (2020). Commitment to organizational change: Revisiting the three-component model. *Research in Organizational Change and Development*, 28, 47–77. <https://doi.org/10.1108/S0897-301620200000028003>
- Mulyana, A., *et al.* (2024). Metode penelitian kuantitatif. Tohar Media.
- Munjasari, D. N., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Etos Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Guru SMK Swasta X. Character: *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 102–114.
- Nasikin, N., & Mursyid, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Work Ethic Islami Dan Evaluasi Kinerja Terhadap Job Commitment Dengan Remunerasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 4(3), 111–121.
- Nata, K. D., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Pengangkutan Penumpang Djakarta (PPD) Jakarta Timur. Neraca: *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 72–88.
- Nst, V. F. H., Gaol, J. L., & Lubis, M. A. (2022). Pengaruh Work Ethic Terhadap Kualitas Pelayanan. *Jurnal Prointegrita*, 6(3), 201–213.
- Oupen, S. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja, terhadap komitmen organisasional Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 32–41.
- Pratiwi, A. E., & Widodo, W. (2022). Influence of work discipline, motivation and work ethic on employee performance. *Journal of Business and Management Review*, 3(3), 160–168. <https://doi.org/10.47191/jbmr/v3-i3-08>
- Roring, A. V., *et al.* (2023). Penerimaan Diri Atlet Taekwondo yang Terkena Degradasi. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 5(2), 17–25.
- Sari, S. A., *et al.* (2021). Hubungan usia dengan kejadian anemia pada ibu hamil di Kota Metro. *Jurnal Wacana Kesehatan*, 6(1), 23–26.
- Setyawan, R., & Santoso, D. (2022). Analysis of work motivation, organizational commitment, and employee performance: A case study. *International Journal of Economics Development Research*, 3(1), 59–70. <https://doi.org/10.37385/ijedr.v3i1.451>
- Sim, J. P. T., & Ling, Y. L. (2020). The relationship of arrogance leadership, job commitment, and job satisfaction. *Online Journal for TVET Practitioners*, 5(2), 42–56.

- Sinambela, E. A. (2021). Work motivation dan dukungan organisasi serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 34–42.
- Sulaiman, R., & Ismail, H. N. (2023). Work-life balance, work engagement, and organizational commitment among academic staff. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(1), 301–316. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v13-i1/16089>
- Triastuti, N. (2022). Pengaruh kepuasan, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. ekonomi, keuangan, investasi dan syariah (EKUITAS), 3(4), 804–808.
- Ulya, R., & Fadly, H. (2024). Analisis pembinaan prestasi olah raga bola voli. *Jurnal Serambi Milenial*, 3(1), 60–70.
- Wardhani, W. K. Dkk. (2015). Pengaruh work motivation karyawan terhadap komitmen organisasional. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2(1).
- Widyastuti, A., & Budiharto, S. (2023). Peran work ethic islami terhadap komitmen organisasi. *Journal of Islamic and Contemporary Psychology*, 3(1s), 144–157. <https://doi.org/10.37253/jicp.v3i1s.700>
- Xu, L., & Zhu, X. (2022). Psychological capital in teachers' job commitment. *Frontiers in Psychology*, 13, 916433. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.916433>
- Yulianti, D., & Prasetyo, H. (2020). Effect of work motivation and discipline on job satisfaction and its implications on employee commitment. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 45–55. <https://doi.org/10.33096/jimb.v5i2.723>