
**PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KOTA BATU**

Oleh :

Salsabil Maulidia Luthfia *)

Abd. Qodir Djaelani **)

Afi Rachmat Slamet *)**

ABSTRACT

This research aims to: (a) Know partially the influence of work ethic , work discipline and organizational commitment on employee performance Ministry of Religious Office of Batu City. (b) Knowing simultaneously the influence of work ethic, work discipline and organizational commitment on employee performance Ministry of Religious office of Batu City. This research is a descriptive research with quantitative approach. The data source of this research is the dissemination of the list of statements (questionnaires) and interviews directly to employees of the Office of the Ministry of Religious City of Batu. The data used is primary data. This analysis is done by using SPSS program. The research of this study is to determine the influence of work ethic, work discipline and organizational commitment partially and simultaneously to the performance of employees of the Office of the Ministry of Religious City of Batu. The results of this study indicate that work ethic, work discipline and organizational commitment affect the performance of employees of the Office of the Ministry of Religious City of Batu.

Keywords: Work Ethic; Work Discipline; Organizational Commitment; Employee performance

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya, Dessler (2009).

Tebba (2003:1) bahwa etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya terdapat tekanan moral. Dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan dan perhatian terhadap nilai-nilai serta aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi, instansi maupun perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, dan etos kerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan tempat dimana para pegawai bekerja.

Salah satu sikap yang mendukung kepada etos kerja yang tinggi adalah disiplin kerja. Disiplin lebih dikaitkan dengan sanksi atau hukuman. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Apabila pegawai sudah bisa membiasakan diri untuk disiplin dalam segala hal maka setiap pekerjaan yang dilakukan pasti akan cepat selesai akan meningkatkan etos kerja yang baik.

Komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Zurnali (2010) mendefinisikan komitmen organisasional, sebagai berikut: (1) *affective commitment* adalah perasaan cinta pada suatu organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi, (2) *continuance commitment* adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi, (3) *normative commitment* adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan.

RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: (1)Apakah pengaruh etos kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu. (2)Apakah pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu. (3)Apakah pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu. (4)Apakah pengaruh etos kerja, disiplin kerja, dan komitmen

organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui: (1) Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu. (2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu. (3) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu. (4) Untuk mengetahui pengaruh etos kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu.

MANFAT PENELITIAN

Bagi peneliti hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah pengalaman, wawasan, pengetahuan dan memberikan pemahaman mengenai pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu. Bagi peneliti selanjutnya hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya. Bagi pihak yang diteliti penelitian ini diharapkan mampu untuk meningkatkan etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi untuk mendapatkan hasil kinerja pegawai yang maksimal di Kantor Kementerian Agama Kota Batu.

TINJAUAN TEORI

KINERJA KARYAWAN

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2005:9).

ETOS KERJA

Tebba (2003:1) bahwa etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya terdapat tekanan moral. Dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan dan perhatian terhadap nilai-nilai serta aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi, instansi maupun perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, dan etos kerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan tempat dimana para pegawai bekerja. Dengan demikian etos kerja berpengaruh terhadap semangat kerja dan kegairahan kerja tenaga kerja atau karyawan dalam melakukan

pekerjaannya sehingga akan mampu meningkatkan baik kualitas maupun kuantitas hasil kerjanya.

DISIPLIN KERJA

Konsep disiplin kerja dikembangkan oleh Novitasari (2008:13) dalam dimensi disiplin kerja adalah sebagai berikut: (1) Penggunaan waktu secara efektif meliputi: Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas dan penghematan waktu dalam melaksanakan tugas. (2) Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan meliputi: Ketaatan terhadap jam kerja, ketaatan terhadap pimpinan dan ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja. (3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas meliputi: Melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana, mengevaluasi hasil pekerjaan dan keberanian menerima resiko kesalahan.

KOMITMEN ORGANISASI

Mc Shane dan Glinow (2010: 113) memandang komitmen organisasional sebagai loyalitas organisasional. Cara untuk membangun komitmen organisasional adalah melalui: (1) *Justice and support* (keadilan dan dukungan). *Affective commitment* lebih tinggi pada organisasi yang memenuhi kewajibannya pada pekerja dan tinggal dengan nilai-nilai humanitarian seperti kejujuran, kehormatan, kemauan memaafkan dan integritas moral. Organisasi yang mendukung kesejahteraan pekerja cenderung meuai tingkat loyalitas lebih tinggi. (2) *Shared values* (nilai bersama). *Affective commitment* menunjukkan identitas orang pada organisasi, dan identifikasi mencapai tingkat tertinggi ketika pekerja yakin nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai dominan organisasi. Pengalaman pekerja lebih nyaman dan dapat diduga ketika mereka sepakat dengan nilai-nilai mendasari keputusan korporasi. (3) *Trust* (kepercayaan). Kepercayaan menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko. Kepercayaan berarti menempatkan nasib pada orang lain atau kelompok. Untuk menerima kepercayaan, maka kita juga harus menunjukkan kepercayaan. Pekerja memperkenalkan dengan dan merasa berkewajiban kerja untuk organisasi hanya apabila mereka memercayai pemimpin mereka. (4) *Organizational Comprehension* (pemahaman organisasional). Pemahaman organisasional menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata ruang fisik. Kepedulian ini merupakan prasyarat penting bagi *affective commitment* karena adalah sulit untuk mengidentifikasi dengan sesuatu yang tidak kita ketahui dengan baik. (5) *Employee involvement* (pelibatan pekerja). Pelibatan pekerja meningkatkan *affective commitment* dengan memperkuat identitas sosial pekerja dengan organisasi. Pekerja merasa bahwa mereka menjadi bagian dari organisasi apabila mereka berpartisipasi dalam keputusan yang mengarahkan masa depan organisasi. Pelibatan pekerja juga membangun loyalitas karena memberikan kekuasaan ini menunjukkan kepercayaan organisasi pada pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

JENIS, LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

JENIS PENELITIAN

Penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan pengaruh satu variabel dengan variabel yang lain yang didukung oleh teori dan dalam mengumpulkan data melalui kuesioner, maka tipe penelitian ini termasuk tipe penelitian eksplanatori. Tipe penelitian eksplanatori (Sugiyono, 2013:6) yaitu penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya mengedarkan kuesioner, test, wawancara dan sebagainya.

LOKASI PENELITIAN

Penelitian ini bertempat di Kantor Kementerian Agama Kota Batu Jl. Sultan Agung N0. 07 Kecamatan Batu Kota Batu.

WAKTU PENELITIAN

Waktu Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2016 sampai dengan Juli 2017.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasional variabel penelitian. Secara lebih rinci, operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut.

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2005:9).

2. Etos Kerja (X1)

Tebba (2003:1) bahwa etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya terdapat tekanan moral. Dengan demikian etos kerja berpengaruh terhadap semangat kerja dan kegairahan kerja tenaga kerja atau karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan mampu meningkatkan baik kualitas maupun kuantitas hasil kerjanya.

3. Disiplin Kerja (X2)

Sutrisno (2016) disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi.

4. Komitmen Organisasi (X3)

Komitmen organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya menurut Newstrom (2011: 223).

SUMBER DAN METODE PENELITIAN

SUMBER

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Arikunto (2006:129) mengemukakan bahwa: “Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh”. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti baik dari pribadi (responden) maupun dari suatu organisasi yang mengolah data untuk keperluan penelitian, seperti dengan cara melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

METODE PENGUMPULAN DATA

Ada beberapa teknik yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data kuantitatif (Arikunto, 2006) seperti: (1) Angket atau kuesioner adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui. (2) Wawancara adalah dialog yang dilakukan pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Jadi wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan berdialog secara langsung.

METODE ANALISIS DATA

Penelitian ini menggunakan model penelitian analisis regresi linear berganda. Secara umum, analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen/terikat dengan satu atau lebih variabel independen/bebas. Setelah data diperoleh, selanjutnya data tersebut diolah dan dianalisis dengan menggunakan *software* SPSS (*Statistical and Service Solution*) versi. 16.0 for windows.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

DISKRIPSI SUBYEK PENELITIAN

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya yang menjadi subyek dari penelitian ini adalah kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang diukur valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan-pernyataan tersebut dinyatakan valid dan apabila r hitung $<$ r tabel maka item instrument di

anggap tidak valid. Uji ini menunjukkan bahwa r tabel (0,3388) artinya uji validitas dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Analisis reliabilitas menunjukkan pada pengertian apakah instrumen dapat mengukur suatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Ukuran dikatakan reliabel jika ukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Reliabilitas diukur dengan menggunakan metode *cronbach alpha*. Rumus Cronbach alpha : dikatakan reliabel apabila nilai cronbach alpha lebih besar ($>$) dari 0,60 (Ghozali, 2005: 42). Pada uji ini diperoleh semua *cronbach alpha* $>$ 0,06 maka uji ini dikatakan sudah reliabel.

2. Uji Normalitas Data

Berdasarkan pengujian normalitas tersebut, didapatkan nilai asymp.sig sebesar 0,386 dimana nilai tersebut $>$ $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas telah terpenuhi.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Multikolonieritas

Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel etos kerja (1.413), variabel disiplin kerja (3.027) dan variabel komitmen organisasi (2.816). Dari ketiga variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) memiliki nilai VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolonieritas.

b. Uji Heterokedastisitas

Dari Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heterokedastisitas karena tingkat signifikansi masing-masing variabel etos kerja (0.777), disiplin kerja (0.867) dan komitmen organisasi (0.629) memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05.

4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Dari Tabel 4.11 maka bisa diketahui persamaan linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

$$Y = -0,426 + 0,257 X_1 + 0,443 X_2 + 0,399 X_3$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

a = konstanta

$b_1 b_2 b_3$ = koefisien regresi

X_1 = etos kerja

X_2 = disiplin kerja

X_3 = komitmen organisasi

5. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji t ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

1. Hipotesis 1: Variabel etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu. Berdasarkan uji Hipotesis diperoleh nilai t uji X1 sebesar 3.201 dengan tingkat signifikansi 0,003 yaitu $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Artinya secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Hipotesis 2: Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu. Berdasarkan uji hipotesis di peroleh nilai t uji X2 sebesar 3,538 dengan tingkat signifikansi 0,001 yaitu $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Artinya secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
3. Hipotesis 3: Variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh nilai t uji X3 di peroleh sebesar 3,759 dengan tingkat signifikansi 0,001 yaitu $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Artinya secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji F

Hipotesis 4: Variabel etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh nilai F uji sebesar 67,464 dengan tingkat signifikansi 0,000 yaitu $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Artinya secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

6. Uji Determinasi

Dari tabel di atas diperoleh nilai koefisien of determinasi (R^2) sebesar 0.858 atau 85,8% hal tersebut menunjukkan bahwa prosentase sumbangan variabel etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yang mampu di jelaskan sebesar 85,8% sedangkan sisanya 14,2% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di masukkan dalam model penelitian ini.

IMPLIKASI HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasn diperoleh bahwa penelitian ini menunjukkan etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Timbuleng dan Jacky (2015) yang

menyatakan bahwa secara simultan etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diperoleh bahwa penelitian ini menunjukkan etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Octarian (2013) yang menyatakan bahwa secara parsial etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diperoleh bahwa penelitian ini menunjukkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tindow (2014) yang menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diperoleh bahwa penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Timbuleng dan Jacky (2015) yang menyatakan bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Etos kerja dengan indikator semangat kerja, karakter, sikap dan keyakinan dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu.
- b. Disiplin kerja dengan indikator penggunaan waktu secara efektif, ketaatan terhadap peraturan yang ditetapkan di instansi dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu.
- c. Komitmen Organisasi dengan indikator keadilan dan dukungan, nilai bersama, kepercayaan dan pelibatan pekerjaan dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu.
- d. Etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu.

Keterbatasan

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian, maka penelitian menemukan beberapa keterbatasan ketika melakukan penelitian, yaitu sebagai berikut:

- a. Objek penelitian hanya pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu yang berjumlah 34 orang.
- b. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terdiri dari 3 variabel, antara lain: etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari peneliti, maka penelitian ini mengajukan beberapa saran, diantaranya sebagai berikut:

- a. Sebaiknya pimpinan Kantor Kementerian Agama Kota Batu lebih meningkatkan dan mengembangkan etos kerja seluruh pegawai terutama pada indikator keyakinan yaitu untuk tidak berpindah kerja ke Kantor Kementerian Agama lain agar dapat mencapai tujuan instansi yang ada. Dan memperhatikan lagi komitmen organisasi terhadap pegawai, karena terbukti pada indikator keadilan dan dukungan, beberapa pegawai masih merasa belum terpenuhinya kebutuhan pekerjaan mereka.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengkaji kembali secara komprehensif dan mendalam mengenai analisis permasalahan, teori yang relevan maupun praktek riil yang terjadi di lapangan. Sebaiknya menambah jumlah variabel serta jumlah responden. Hal ini didasarkan agar penelitian yang akan dilakukan selanjutnya lebih berguna hasilnya untuk peneliti maupun tempat yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*; Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan 6. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- McShane, Steven L., & Glinow. M.A.V. 2010. *Organizational Commitment*: McGraw-Hill.
- Novitasari, Anisa. 2008. *Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Grobongan*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D)*, Bandung: Alfabeta, hal. 117.
- Sutrisno, Azis Fathoni, Maria, Magdalena Minarsih. 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang*. Skripsi Universitas Pandanaran. Semarang.
- Tebba, Sudirman. 2003, *Membangun Etos Kerja Dalam Perspektif Tsawuf*. Cetakan I, (Pustaka Nusantara : Bandung).
- Timbuleng, Stela, Jacky S. B. Sumarauw. 2015. *Analisis Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado)*. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Tindow, Mohammad Iman. 2014. *Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Calaca*. Vol.2 No.2 Juni.

*) Salsabil Maulidia Luthfia adalah Ullumnus Fakultas Ekonomi Unisma

**) Abd QodirDjaelani, Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma

***) Afi Rachmat Slamet, Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma

