



**PENGARUH ETOS KERJA ISLAM DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI INSTITUT AGAMA ISLAM
IBRAHIMY SUKOREJO SITUBONDO**

*THE INFLUENCE OF ISLAMIC WORK ETHIC AND ORGANIZATIONAL
CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AS INTERVENING VARIABLE IN ISLAMIC RELIGIOUS
INSTITUTE IBRAHIMY SUKOREJO SITUBONDO*

TESIS

Oleh :

NANDA HIDAYAN SONO

NIM. 160820101052

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
TAHUN 2018**



**PENGARUH ETOS KERJA ISLAM DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI INSTITUT AGAMA ISLAM
IBRAHIMY SUKOREJO SITUBONDO**

*THE INFLUENCE OF ISLAMIC WORK ETHIC AND ORGANIZATIONAL
CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AS INTERVENING VARIABLE IN ISLAMIC RELIGIOUS
INSTITUTE IBRAHIMY SUKOREJO SITUBONDO*

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister
Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember**

Oleh :

NANDA HIDAYAN SONO

NIM. 160820101052

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
TAHUN 2018**

HALAMAN PERNYATAAN

Nama : Nanda Hidayan Sono
NIM : 160820101052
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh etos kerja islam dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* di Institut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo.

menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar- benarnya bahwa tesis yang saya buat adalah benar- benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun, dan bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 2 Juni 2018

Yang menyatakan,

Materai Rp 6.000,-

Nanda Hidayan Sono

NIM. 160820101052

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Tesis : Pengaruh etos kerja islam dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* di Institut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo.

Nama : Nanda Hidayan Sono

NIM : 160820101052

Prodi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui :

Dosen Pembimbing Utama,

Dosen Pembimbing Anggota,

Prof. Dr. R. Andi Sularso, M.SM.
NIP. 196004131986031002

Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si.
NIP. 197501062000032001

Mengetahui,
Ketua Program Studi Magister Manajemen

Dr. Hari Sukarno, S.E., M.M.
NIP. 196105301988021001

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL TESIS

PENGARUH ETOS KERJA ISLAM DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI INSTITUT AGAMA ISLAM
IBRAHIMY SUKOREJO SITUBONDO.

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

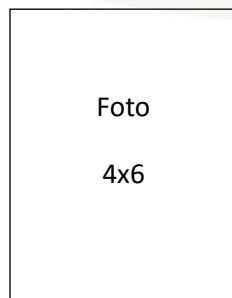
Nama : Nanda Hidayan Sono
NIM : 160820101052
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal :
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna
memperoleh Gelar Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember.

Penguji Utama : Dr. Sri Wahyu Lelly HS, S.E., M.Si.
NIP. 197405022000032001

Penguji Anggota I : Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si.
NIP. 196610201990022001

Penguji Anggota II : Drs. Sudaryanto, MBA., Ph.D.
NIP. 196604081991031001



Mengesahkan,
Universitas Jember
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak.
NIP. 197107271995121001

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Karya Ilmiah ini Kupersembahkan Khusus untuk :

1. Kedua orang tua yang memberikan doa dan semangat yang terus mengalir tiada henti.
2. Istriku tercinta dan tersayang Fitriyatun Nisa' atas doa dan dukungannya.
3. Anakku yang sholehah Syarifah Jihan Arham Zakiyah. Kamu sebagai penyemangatku dalam terus berusaha dan bekerja untuk menjalani amanah yang diberikah oleh-Nya.
4. Keluarga besar di Situbondo dan Banyuwangi atas doa dan supportnya.
5. Keluarga besar pondok pesantren salafiyah syafi'iyah sukorejo situbondo atas kesempatan dan motivasi untuk menempuh studi magister.

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

HALAMAN MOTTO

Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata.

(Q.S. At-Taubah: 105)

Jika shalat telah ditunaikan, maka menyebarkan kalian di muka bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kalian beruntung.

(Q.S. Al-Jumua: 10)

Mencari rezeki yang halal adalah wajib sesudah menunaikan yang fardhu (seperti shalat, puasa, dll).

(HR. Ath-Thabrani dan Al-Baihaqi)

Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil (professional atau ahli). Barangsiapa bersusah-payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah Azza

Wajalla.

(HR. Ahmad)

RINGKASAN

Pengaruh Etos Kerja Islam dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel *intervening* di Institut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo; Nanda Hidayan Sono; 160820101052; 2018; 123 Halaman; Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam atau teknologi yang tersedia, melainkan banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi (Manullang, 2005). Keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri para karyawan dalam suatu organisasi akan membuat para karyawan lebih efektif dalam bekerja. Karyawan akan memiliki sikap bertanggung jawab, keinginan dan keberanian untuk melakukan inovasi pada proses kerja di organisasi merupakan perwujudan dari keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri para karyawan. Sebagai hasilnya, kinerja karyawan akan terus meningkat dan berdampak terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung variabel etos kerja islam terhadap variabel kinerja, variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja, dan variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja. Penelitian juga dilakukan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variabel etos kerja islam melalui variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja serta variabel budaya organisasi melalui variabel komitmen organisasi terhadap kinerja.

Penelitian ini dilakukan Institut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 98 karyawan atau responden. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh atau sensus yaitu seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 98 karyawan atau responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder

yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, artikel, dan jurnal dengan pengukuran variabel menggunakan *Skala Likert*. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*.

Hasil penelitian pada karyawan Institut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo menunjukkan bahwa secara langsung etos kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 19%, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 20%, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 46%. Hasil penelitian juga menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung yaitu etos kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebesar 16%, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebesar 23%.

SUMMARY

The Influence of Islamic Work Ethic and Organizational Culture on Employee Performance Through Organizational Commitment as Intervening Variable In Islamic Religious Institute Ibrahimy Sukorejo Situbondo; Nanda Hidayan Sono; 160820101052; 2018; 123 Pages; Department of Management Faculty of Economics and Business Jember University

The success of organizations both large and small is not solely determined by natural resources or technologies available, but a lot is determined by the quality of the human resources involved in planning, melaksanakan, and Control Organization (M, 2005). The existence of a high work ethic within the employees in an organization will make employees more effectively in their work. Employees will have a responsible attitude, desire and the courage to innovate in the work process in the organization is the embodiment of the existence of a high work ethic within the employees. As a result, the employee will continue to increase performance and affect the performance of the Organization as a whole that is in accordance with the objectives of the organization.

This research aims to know the direct influence of Islamic work ethic against variable variable variable, the culture of the Organization's performance against the performance variables, variables and variable performance against organizational commitment. Research is also conducted to know the influence of indirect variables work ethic of islam through the variable variable performance against organizational commitment and organizational culture through variable variables organizational commitment towards performance.

This research was conducted the Institute Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo. The population in this research is as much as 98 employees or respondents. The sampling techniques used are saturated or sampling the Census i.e. the whole population being sampled research. So that the sample used in this study is as much as 98 employees or respondents. The source of the data used in this research is the primary and secondary data obtained from the dissemination of

questionnaires, articles, and journals with the measurements of the variable using the Likert Scale. Analysis tool used is the analysis of the path (path analysis) to find out which directly or indirectly influence between independent variables dependent variable.

Research results on employees of the Institute of Islamic Ibrahimy Sukorejo Situbondo shows that Islamic work ethic directly effect significantly to the performance of 19%, culture orgnasisasi significant effect against performance by 20%, and the commitment of the Organization to significant effect on performance of 46%. Research results also showed the existence of indirect influence, namely the Islamic work ethic a effect on performance through significant organizational commitment of 16%, and culture orgniasasi significant effect on performance through organizational commitment of 23%.

KATA PENGANTAR

Bismillahi maa syaa Allah laa yasuqul khaira illallah, Bismillahi maa syaa Allah laa yasrifussuu'a illallah, Bismillahi maa syaa Allah maa kaana min ni'matin faminallah, Bismillahi maa syaa Allah laa haula walaa quwwata illa billahil 'aliyyil 'adhim. Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Pengaruh etos kerja islam dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* di Institut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo” ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penyusunan tesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
2. Bapak Dr. Hari Sukarno, M.M selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Jember;
3. Bapak Prof. Dr. R. Andi Sularso, M.SM. selaku Dosen Pembimbing Utama dan Ibu Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, memberi nasehat, saran maupun kritikan terhadap penulisan tesis ini;
4. Ibu Dr. Sri Wahyu Lelly HS, S.E., M.Si. selaku Dosen Penguji Utama, ibu Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si. selaku Dosen Penguji Anggota I, dan bapak Drs. Sudaryanto, MBA., Ph.D. selaku Dosen Penguji Anggota II yang telah memberikan kritik dan saran dalam penulisan tesis ini;
5. Seluruh Dosen dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
6. Keluarga tercinta di Situbondo dan Banyuwangi : Kedua Orang Tua, Istriku Tercinta Fitriyatun Nisa', dan anakku tersayang Syarifah Jihan Arham

Zakiah. Terimakasih atas doa, support, dan harapan yang telah memberiku motivasi untuk terus berjuang lebih keras lagi;

7. Seluruh Karyawan dan civitas akademika Institut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo. Terima kasih telah berkenan menjadi obyek dalam penelitian ini dan bersedia memberikan informasi berkaitan dengan penelitian dalam tesis ini;
8. Seluruh teman- teman Magister Manajemen angkatan 2016. Terima kasih atas semangat, motivasi, doa, pengalaman dan bantuan atas terselesaikannya tesis ini. Semangat terus pantang mundur;
9. Seluruh pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu, sehingga tesis ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa tesis ini belum sempurna. Oleh karena itu, penulis juga menerima semua bentuk kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan tesis ini. Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Jember, 2 Juni 2018

Penulis

Nanda Hidayan Sono

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	x
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Teoritis	8
2.1.1 Etos Kerja Islam	8
2.1.2 Budaya Organisasi	14
2.1.3 Komitmen Organisasi	21
2.1.4 Kinerja	26
2.2 Kajian Empiris	30
2.3 Kerangka Konseptual	52
2.4 Hipotesis Penelitian	53
2.4.1 Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi	53
2.4.2 Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja	54
2.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi	55
2.4.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja	55
2.4.5 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja	56
BAB 3. METODE PENELITIAN	57
3.1 Rancangan Penelitian	57
3.2 Populasi dan Sampel	57
3.2.1 Populasi	57

3.2.2 Sampel	57
3.3 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data	58
3.4 Teknik Skala Pengukuran Data	59
3.5 Variabel Penelitian	59
3.6 Definisi Operasional Variabel	60
3.7 Metode Analisis Data	63
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif	63
3.7.2 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	64
3.8 Pengujian Instrumen Penelitian	64
3.8.1 Uji Validitas	64
3.8.2 Uji Reliabilitas	65
3.9 Uji Asumsi Klasik	66
3.9.1 Uji Normalitas.....	66
3.9.2 Uji Multikolinieritas	66
3.9.3 Uji Heteroskedastisitas	67
3.10 Pengujian Hipotesis	68
3.11 Perhitungan Jalur	69
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	70
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	70
4.1.1 Sejarah Singkat IAI Ibrahimy	70
4.1.2 Visi dan Misi IAI Ibrahimy	71
4.1.3 Tujuan IAI Ibrahimy	71
4.1.4 Struktur Organisasi IAI Ibrahimy	72
4.2 Data Penelitian	73
4.2.1 Gambaran Umum Responden	73
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian	75
4.2.2.1 Etos Kerja Islam.....	75
4.2.2.2 Budaya Organisasi	80
4.2.2.3 Komitmen Organisasi	82
4.2.2.4 Kinerja	84
4.3 Analisis Hasil Penelitian	85
4.3.1 Uji Validitas.....	85
4.3.2 Uji Reliabilitas	87
4.3.3 Uji Normalitas Data	88
4.3.4 Uji Asumsi Klasik	89
4.3.3.1 Uji Normalitas.....	89
4.3.3.2 Uji Moltikolinieritas	90
4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas	91
4.3.5 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	93
4.3.6 Analisis Koefisien Determinasi Berganda	99
4.3.7 Perhitungan Koefisien Jalur.....	100
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	101
4.4.1 Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi	101
4.4.2 Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja	104

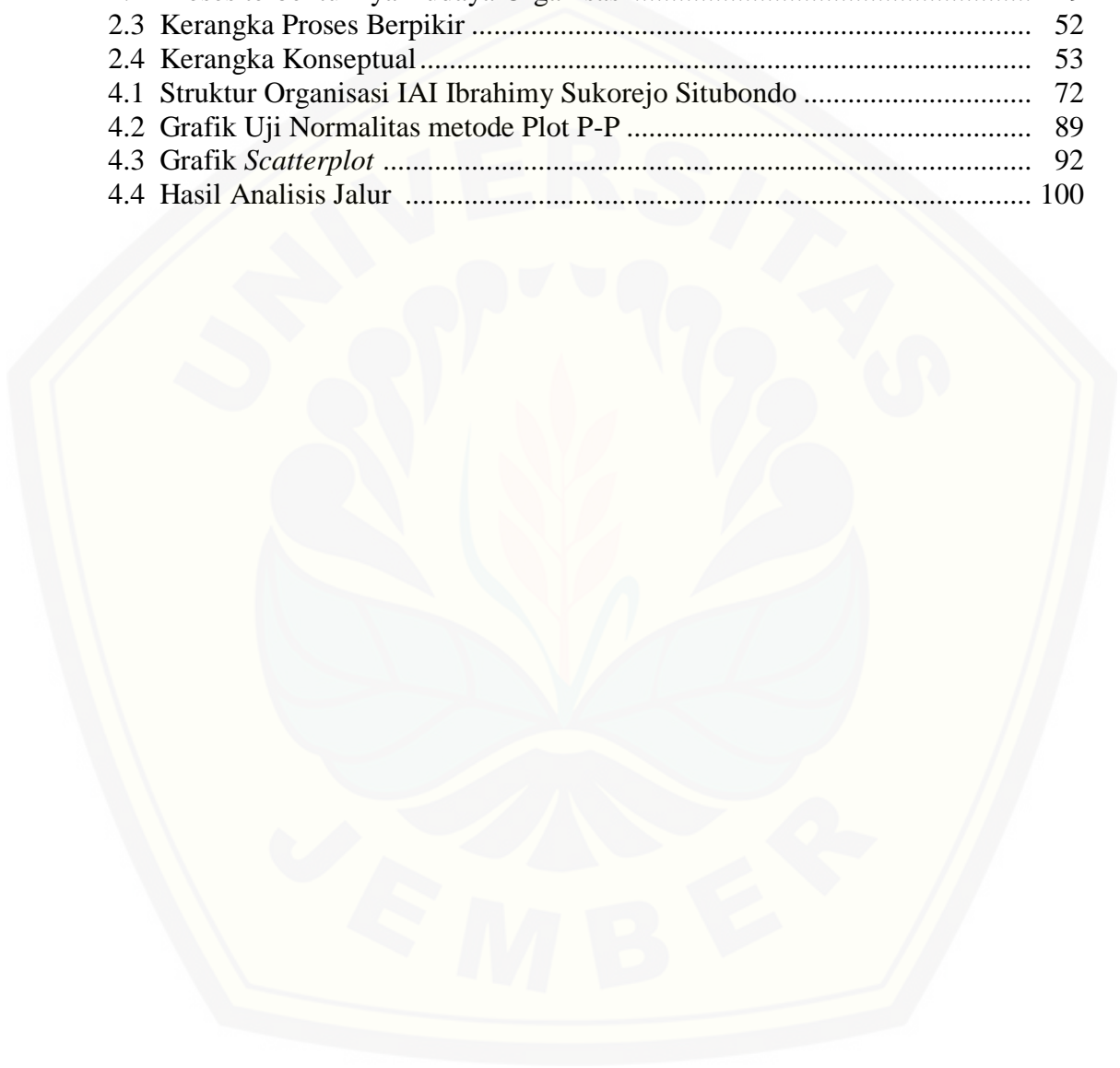
4.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi	106
4.4.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja	109
4.4.5 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja	112
4.4.6 Pengaruh Etos Kerja Islam melalui Komitmen Organisasi terhadap Kinerja	114
4.4.7 Pengaruh Budaya Organisasi melalui Komitmen Organisasi terhadap Kinerja.....	115
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	116
5.1 Simpulan	116
5.2 Saran	118
DAFTAR PUSTAKA	120
LAMPIRAN	123

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	42
4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	73
4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	74
4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	75
4.5 Penilaian Responden terhadap Variabel Etos Kerja Islam	75
4.6 Penilaian Responden terhadap Budaya Organisasi	80
4.7 Penilaian Responden terhadap Komitmen Organisasi	82
4.8 Penilaian Responden terhadap Kinerja	84
4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja Islam	86
4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	86
4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi	87
4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	87
4.13 Hasil Uji Reliabilitas	88
4.14 Hasil Uji Normalitas Data	88
4.15 Hasil Uji Normalitas Model Metode <i>Kolmogrov-Smirnov</i>	89
4.16 Hasil Uji Multikolinearitas	91
4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas	93
4.18 Analisis Regresi Berganda Model 1.....	95
4.19 Analisis Regresi Berganda Model 2.....	95
4.20 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Berganda Model 1	99
4.21 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Berganda Model 2	100

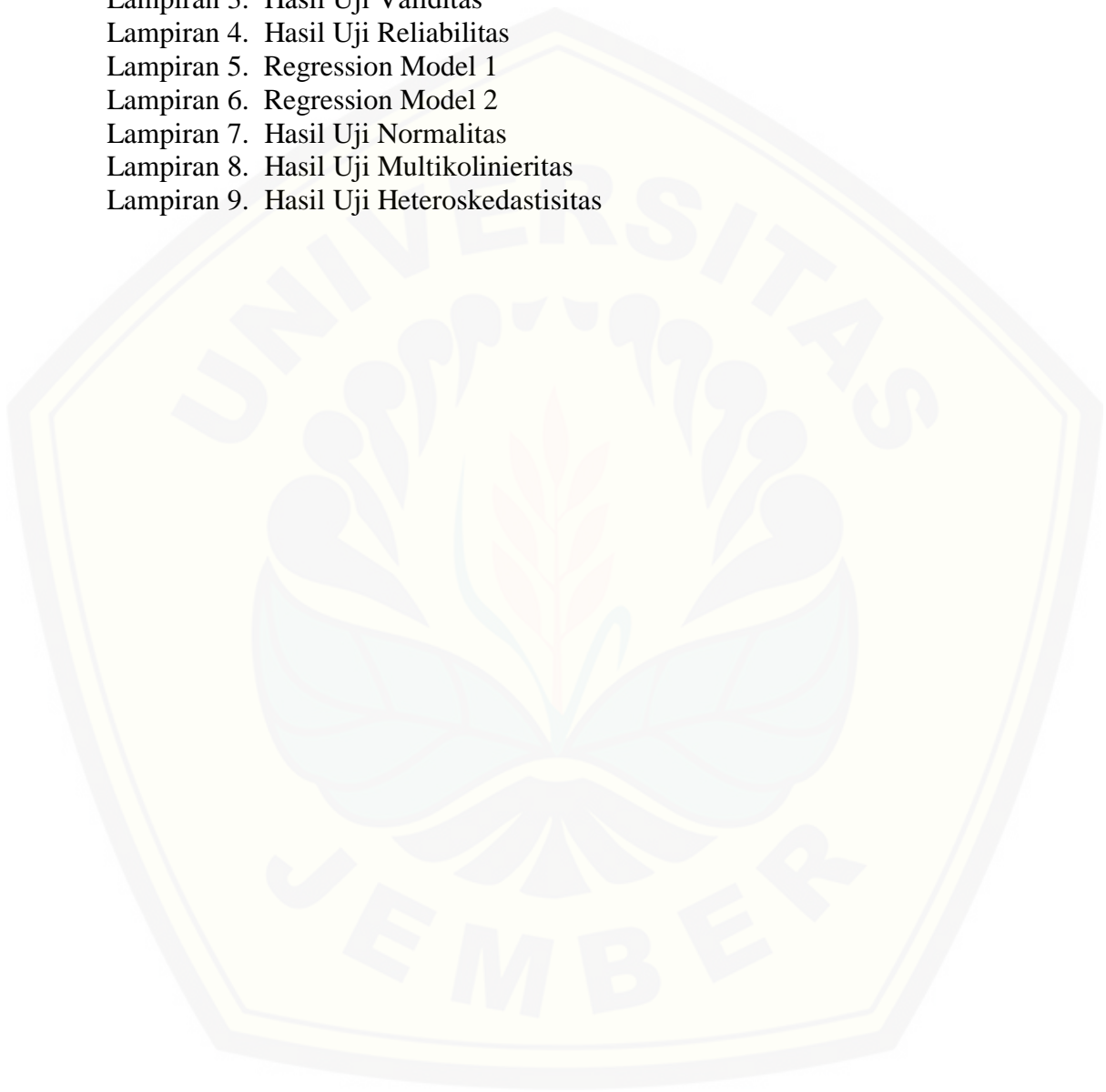
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Proses terbentuknya Etos Kerja Islam.....	13
2.2 Proses terbentuknya Budaya Organisasi	19
2.3 Kerangka Proses Berpikir	52
2.4 Kerangka Konseptual	53
4.1 Struktur Organisasi IAI Ibrahimy Sukorejo Situbondo	72
4.2 Grafik Uji Normalitas metode Plot P-P	89
4.3 Grafik <i>Scatterplot</i>	92
4.4 Hasil Analisis Jalur	100



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran 3. Hasil Uji Validitas
- Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 5. Regression Model 1
- Lampiran 6. Regression Model 2
- Lampiran 7. Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 8. Hasil Uji Multikolinieritas
- Lampiran 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Zaman sekarang sudah tidak asing lagi dengan namanya teknologi. Teknologi merupakan sumber utama yang memberikan informasi dengan sangat cepat penyebarannya. Peran teknologi informasi yang ada tentunya tidak dapat mengabaikan fungsi sumber daya manusia yang ada, karena manusia memiliki peran penting dalam menjalankan sumber daya lain yang ada dalam sebuah organisasi. Manusia sebagai penggerak terhadap sumber daya lain yang semakin lama semakin canggih. Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam atau teknologi yang tersedia, melainkan banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi (Manullang, 2005).

Manusia adalah suatu makhluk yang diarahkan dan terpengaruh suatu keyakinan yang mengikatnya, salah atau benar keyakinan tersebut niscaya mempengaruhi perilaku orang bersangkutan (Nuwair dalam Asifudin, 2004:30). Ali dan Owaihan dalam Marsalia (2008:02) menjelaskan bahwa sejak awal masa muslim, khususnya umat muslim telah menawarkan pandangan pada pekerjaan dan telah merumuskan secara jelas mengenai konsep etos kerja. Etos kerja erat kaitannya dengan nilai-nilai kerja yang diyakini dan dimiliki oleh seorang karyawan, yang nantinya mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja.

Keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri para karyawan dalam suatu perusahaan akan membuat para karyawan tersebut efektif dalam bekerja. Sikap bertanggung jawab, keinginan dan keberanian untuk melakukan inovasi pada proses kerja di perusahaan merupakan perwujudan dari keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri para karyawan. Sebagai hasilnya, kinerja karyawan akan terus meningkat dan berdampak terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan (Sutisna, 2012).

Menurut Mangkunegara (2005:04) bahwa dalam hubungan dengan pencapaian kerja individu dan organisasi di era globalisasi perlu dilandaskan

pendekatan psikologi dan organisasi, pendekatan budaya serta agama. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam memajukan suatu perusahaan. Salah satu pendekatan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pendekatan agama. Dalam agama Islam terdapat konsep etos kerja Islam (*Islamic Work Ethic*) yang berlandaskan Al-Quran dan Sunnah Nabi Muhammad SAW (contoh perilaku dari Nabi Muhammad SAW).

Etos kerja Islam adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusianya, melainkan juga sebagai manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur (Tasmara, 2002:27). Hal ini didasarkan pada firman Allah SWT:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: "Jika shalat telah ditunaikan, maka menyebarkan kalian di muka bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kalian beruntung." (Q.S. Al-Jumuah: 10).

Ayat ini menjelaskan bahwa sebagai manusia kita wajib untuk mencari karunia Allah (rezeki) setelah melaksanakan shalat. Namun, ketika mencari rezeki harus selalu ingat kepada Allah bahwa rezeki yang kita cari harus melalui jalan yang halal. Hal ini diperkuat dengan sabda Nabi Muhammad SAW yang berbunyi: *"Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil (professional atau ahli). Barangsiapa bersusah-payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah Azza Wajalla."* (HR. Ahmad). Hadits ini menguatkan kepada setiap manusia bahwa Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil (professional atau ahli) dalam bekerja. Sehingga bekerja merupakan kewajiban yang tentunya harus dilakukan dengan professional. Karyawan yang memiliki etos kerja Islam dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka, seperti penelitian yang dilakukan oleh Marri, *et al.*, (2012), Pratama dan Prasetyo (2014), Aji (2010), Sirajuddin dan Muhakko (2016), dan Salahudin, *et al*

(2016) bahwa variabel etos kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Selain mampu meningkatkan komitmen organisasional, karyawan yang memiliki etos kerja Islam di dalam tempat mereka bekerja, maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Mauliza, dkk, (2016), Wahyudi (2012), Sutono dan Suroso (2009), Khan dan Rasheed (2014), dan Imam, *et al.*, (2013) menyatakan bahwa variabel etos kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain etos kerja Islam yang perlu dimiliki oleh karyawan, yaitu menerapkan budaya organisasi yang berlaku ditempat kerja. Robbins (2010: 63) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak. Karyawan yang mampu menerima dan melaksanakan budaya organisasi mengindikasikan dapat meningkatkan komitmen organisasional mereka, seperti penelitian yang dilakukan oleh Taurisa dan Ratnawati (2012), Dewi dan Surya (2017), dan Rasid., *et al.*, (2013) bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain mampu meningkatkan komitmen organisasi, budaya organisasi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati, dkk (2012), Setyorini, dkk (2012) serta Awadh dan Saad (2013) menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengelolaan sumber daya manusia oleh organisasi tidak lepas dari peran komitmen para pegawainya, sehingga dengan langsung akan mempengaruhi terhadap kinerja pegawainya. Menurut Robbins (2002) komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja. Komitmen yang tinggi tentu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja dalam pencapaian tujuan organisasi, seperti penelitian yang dilakukan oleh Taurisa dan Ratnawati (2012), Poerwaningrum dan Sudirjo (2016) serta Syauta, *et al.*, (2012) menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Insitut Agama Islam Ibrahimy (IAII) Sukorejo Situbondo merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang banyak dikenal oleh beberapa perguruan tinggi di lingkungan Koordinator Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta (KOPERTAIS) Wilayah IV Surabaya. Tidak sedikit mahasiswa setiap tahunnya yang belajar di IAII Sukorejo Situbondo karena *notabene*-nya merupakan santri yang merangkap pendidikan di perguruan tinggi. Kemajuan IAII tentunya tidak lepas dari peran karyawan yang melayani terhadap kebutuhan mahasiswa dalam hal administrasi dan lain-lainnya. Namun dalam pelaksanaan eksistensinya, kemajuan yang ada masih belum maksimal dalam hal kinerja karyawan. Para karyawan belum sepenuhnya menjalankan tanggung jawabnya sesuai SOP, sikap karyawan yang masih arogan, serta kedisiplinan dalam kehadiran belum teratur. Salah satunya tentang pembuatan Kartu Tanda Mahasiswa (KTM) yang menjadi tanggung jawab bagian kemahasiswaan, namun pada kenyataannya dilaksanakan oleh bagian informasi dan bagian administrasi umum, sehingga berakibat terhadap sikap pelayanan administrasi terhadap mahasiswa yang masih terasa kurang maksimal. Kedua, tentang sikap karyawan yang arogan dalam memberikan pelayanan terhadap mahasiswa. Penyebab sikap arogan ini biasanya ketika mahasiswa meminta pelayanan pada waktu jam istirahat sehingga karyawan merasa bukan pada waktunya untuk meminta pelayanan administrasi terhadap karyawan. Ketiga, kedisiplinan dalam kehadiran belum tepat waktu. Penyebab utamanya dikarenakan karyawan merangkap jabatan sebagai karyawan di madrasah yang masuk diwaktu pagi hari, sementara jam masuk di kantor IAI Ibrahimy Sukorejo Situbondo diwaktu siang hari. Sehingga menyebabkan kedisiplinan dalam kehadiran belum teratur sepenuhnya. Beberapa hal ini yang mengindikasikan penyebab menurunnya komitmen organisasi yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap terhambatnya peningkatan kinerja karyawan IAII Sukorejo Situbondo. Untuk memiliki komitmen yang kuat terhadap IAII Sukorejo Situbondo, karyawan harus menerapkan etos kerja Islam dan budaya organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Karena etos kerja Islam mengajarkan bahwa seorang hamba harus mendekati dan berusaha memperoleh ridha Allah SWT

melalui kerja atau amal shaleh, dan dengan memurnikan sikap penyembahan hanya kepada-Nya.

Beberapa penelitian di bawah ini adalah menjadi dasar *research gap* dalam pengambilan penelitian ini seperti penelitian Shafissalam dan Azzuhri (2013) dalam penelitiannya di Kanindo Syari'ah Jawa Timur menyatakan bahwa etos kerja islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara variabel kerja beraqidah, variabel kerja berilmu, variabel kerja dengan meneladani sifat ilahi dan variabel kerja dengan mengikuti petunjuk-Nya, hanya variabel kerja dengan mengikuti petunjuk-Nya yang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula penelitian Abdi (2014) menyatakan bahwa etika kerja islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, sementara etika kerja islam tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian lainnya yakni Syauta, *et al.*, (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi mampu mempengaruhi kinerja jika dimediasi oleh kepuasan kerja. Sedangkan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Penelitian Lisdiana (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang lain juga menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi dan komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kinerja karyawan Institut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo dalam hal pengaruh etos kerja islam dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* di Institut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang, maka perlu dirumuskan terlebih dahulu masalah yang ada untuk penelitian ini yaitu:

- a. Apakah etos kerja islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan IAI Sukorejo Situbondo?
- b. Apakah etos kerja islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan IAI Sukorejo Situbondo?
- c. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan IAI Sukorejo Situbondo?
- d. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan IAI Sukorejo Situbondo?
- e. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan IAI Sukorejo Situbondo?
- f. Apakah etos kerja islam berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi karyawan IAI Sukorejo Situbondo?
- g. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi karyawan IAI Sukorejo Situbondo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini untuk:

- a. Menguji dan membahas pengaruh etos kerja Islam terhadap komitmen organisasi karyawan IAI Sukorejo Situbondo?
- b. Menguji dan membahas pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan IAI Sukorejo Situbondo?
- c. Menguji dan membahas pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan IAI Sukorejo Situbondo?
- d. Menguji dan membahas pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan IAI Sukorejo Situbondo?
- e. Menguji dan membahas pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan IAI Sukorejo Situbondo?

- f. Menguji dan membahas pengaruh tidak langsung etos kerja Islam terhadap kinerja melalui komitmen organisasi karyawan IAI Sukorejo Situbondo?
- g. Menguji dan membahas pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi karyawan IAI Sukorejo Situbondo?

1.4 Manfaat Penelitian

Secara umum, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan pertimbangan dan acuan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Selain itu, secara khusus hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, antara lain:

- a. Bagi ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat terhadap pengembangan teori tentang etos kerja Islam dan budaya organisasi sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang lebih baik.

- b. Bagi Institut Agama Islam Ibrahimy

Bagi Institut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo diharapkan penelitian ini memberi manfaat dalam menerapkan etos kerja Islam dan budaya organisasi sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan IAI.

- c. Bagi peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman peneliti berikutnya khususnya dalam suatu proses meningkatkan kinerja karyawan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teoritis

2.1.1. Etos Kerja Islam

2.1.1.1. Pengertian Etos Kerja Islam

Islam merupakan agama yang dibawa oleh Nabi Muhammad SAW yang ajarannya berdasarkan Al-Qur'an dan Hadits. Firman Allah SWT *“Jika shalat telah ditunaikan, maka menyebarkan kalian di muka bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kalian beruntung.”* (Q.S. Al-Jumuah: 10). Ayat ini menjelaskan bahwa sebagai manusia kita wajib untuk mencari karunia Allah (rezeki) setelah melaksanakan shalat. Namun, ketika mencari rezeki harus selalu ingat kepada Allah bahwa rezeki yang kita cari harus melalui jalan yang halal. Sabda Nabi Muhammad SAW yang berbunyi *“Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil (professional atau ahli). Barangsiapa bersusah-payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah Azza Wajalla.”* (HR. Ahmad). Hadits ini menguatkan kepada setiap manusia bahwa Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil (professional atau ahli) dalam bekerja. Sehingga bekerja merupakan kewajiban yang tentunya harus dilakukan dengan professional. Etos kerja islam mengajarkan bahwa dengan bekerja keras yang disebabkan karena telah berbuat dosa akan diampuni oleh Allah SWT dan tidak ada makanan yang lebih baik dibandingkan apa yang dimakan dari hasil jerih payahnya atau kerja kerasnya. etos kerja islam memberikan pandangan mengenai dedikasi yang tinggi dalam bekerja keras sebagai sebuah kewajiban yang wajib (Tasmara, 2002:25).

Tasmara (2002:27), menjelaskan bawa etos kerja islam adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampilkan kemanusiannya, melainkan juga sebagai manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. Menurut Asifudin (2004:234), Etos Kerja Islam merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang

merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Etos kerja Islam adalah akhlak dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai Islam sehingga dalam melaksanakannya tidak perlu lagi dipikir-pikir karena jiwanya sudah meyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar.

Etos kerja merupakan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam bekerja. Etos kerja pada hakekatnya di bentuk dan dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianut seseorang dalam bekerja, kemudian membentuk semangat yang membedakannya antara yang satu dengan yang lain. Etos kerja Islam dengan demikian merupakan refleksi pribadi seorang kholifah yang bekerja dengan bertumpu pada kemampuan konseptual yang dimilikinya yang bersifat kreatif dan inovatif (Azizi, 2005:35).

Dari beberapa penjelasan tentang etos kerja islam di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa etos kerja islam merupakan sikap kepribadian seseorang yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusianya, melainkan juga sebagai manifestasi dari amal saleh dengan bertumpu pada kemampuan konseptual yang dimilikinya yang bersifat kreatif dan inovatif.

2.1.1.2. Ciri-ciri Etos Kerja Islam

Setelah mengetahui definisi dari Etos Kerja Islam, perlu lebih diketahui lagi tentang prinsip-prinsip atau ciri-ciri Etos Kerja Islam. Hafidhuddin dan Tanjung (2003: 40-42), menjelaskan bahwa ciri-ciri Etos Kerja Islam sebagai berikut:

a. *Al-Shalah* (baik/manfaat)

Setiap pekerjaan apapun harus memberikan manfaat atau kebaikan baik bagi diri sendiri maupun bagi orang lain. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam Q.S. An-Nahl: 97 yang berbunyi:

مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”. (Q.S. An-Nahl: 97).

Ditekankan dalam ayat ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai Iman.

b. Al-Itqan (Profesional)

Profesionalisme berasal dari kata profesional yang mempunyai makna yaitu berhubungan dengan profesi dan memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya, (KBBI, 1994). Sesuai dengan hadits nabi Muhammad SAW:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يَتَّقَنَهُ

Artinya: “Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan suatu pekerjaan dikerjakan secara sempurna/itqan (Profesional)”. (HR. Thabrani).

c. Al-Ihsan (selalu melakukan yang lebih baik)

إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ

Artinya: “Sesungguhnya Allah telah menetapkan Ihsan terhadap segala sesuatu”. (HR. Muslim).

Ihsan sebagaimana dijabarkan terdiri dua macam: dalam hubungan kepada Allah, dan hubungan kepada makhluk. Diterangkan bahwa ihsan terhadap Allah artinya beribadah kepada-Nya seolah-olah melihat atau merasa diawasi oleh-Nya. Adapun ihsan terhadap makhluk adalah dengan menunaikan hak-haknya. Dengan demikian dalam pekerjaan, ihsan berarti memenuhi hak pemberi kerja (perusahaan), pekerja (karyawan), rekan, pelanggan, serta para *stakeholder* lain sesuai bidang pekerjaan tersebut. Seorang karyawan yang parameter kerjanya adalah aktivitas rutin pada jam kantor, tidak boleh melanggar waktu kerja karena itu berarti mengambil hak pemberi kerja secara tidak benar. Bahkan fatwa ulama Lajnah Daimah Arab Saudi menegaskan penghasilan dari jam kantor yang dikorupsi itu tergolong memakan harta

dengan cara yang tidak halal. Lain lagi dengan pekerja yang parameternya adalah performa atau hasil, maka ia harus berupaya produktif pada timeline sesuai dengan *jobdesc* yang diembannya.

d. Al-Mujahadah (bekerja keras secara optimal)

Bekerja keras sangat dianjurkan dalam Islam selama dia mampu untuk bekerja. Tidak hanya bekerja keras saja, namun bekerja keras dengan maksimal atau optimal. Hal ini didukung oleh firman Allah SWT dalam Q.S. Al-Ankabuut:69 yang berbunyi:

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٦٩﴾

Artinya: “dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. Dan Sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik”. (Q.S. Ankabuut: 69).

e. Tanafus dan Ta’awun (kompetisi dan tolong menolong)

Tanafus dan Ta’awun telah dianjurkan dan diajarkan di dalam Al-Quran Surah Al-Maa’idah ayat 2 yang berbunyi:

...وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Artinya: “dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya”. (Q.S. Al-Maa’idah: 2).

f. Cermat Waktu

Cermat waktu maksudnya ialah bekerja dengan melihat nilai waktu itu sendiri. Artinya tidak menyia-nyiakan waktu yang ada atau menggunakan waktu sebaik-baiknya. Seperti yang telah disebutkan dalam Al-Qur’an Surah Al-Ashr ayat 1-3 yang berbunyi:

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكْفُورٌ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ

وَتَوَّصَّوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَّوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya: “Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan

amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran”. (Q.S. Al-Ashr:1-3).

Sementara menurut Asifuddin dalam bukunya etos kerja islami (2004: 101-129) menjelaskan bahwa ciri-ciri etos kerja islami sebagai berikut:

a. Kerja merupakan penjabaran Aqidah (Ibadah)

Keyakinan yang kuat berlandaskan niat semata-mata karena Allah dalam setiap aktivitas pekerjaan. Bahwa kerja berlandaskan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu ciri etos kerja Islami, karena rezeki sebagai kebutuhan seluruh umat manusia untuk bertahan hidup merupakan jaminan yang pasti dari Allah, khususnya bagi orang-orang yang giat dalam bekerja.

b. Kerja dilandasi Ilmu

Ilmu memiliki posisi yang sangat penting dalam bekerja. Ilmu berdasarkan wahyu dari Allah berfungsi sebagai landasan dalam bekerja. Dan ilmu berdasarkan *sunnatullah* atau hukum alam yang muncul melalui penemuan-penemuan menjadikan karyawan bersikap ilmiah, proaktif, berdisiplin tinggi, professional, menguasai bidangnya, dan menggunakan perencanaan yang baik.

c. Kerja dengan melandasi sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjukNya

Sifat-sifat mulia yang bersifat *universal* dan teridentifikasi sebagai sifat-sifat yang dimiliki oleh Allah memiliki keterikatan yang erat dengan jiwa atau hati nurani manusia. Setiap manusia yang merasakan pancaran energi positifnya akan menyukainya. Hal ini terjadi karena sifat terbaik itu sebenarnya ada di dalam jiwa setiap manusia. Ketika sifat itu ada pada diri orang lain, maka seseorang yang bekerja dengan meneladani sifat-sifat tersebut memiliki energi positif yang akan berpengaruh positif pada lingkungan kerjanya. Ayat-ayat Al Qur'an dan hadits-hadits Rasulullah sebagai petunjuk-petunjukNya, jelas tidak sedikit yang menyuruh atau mengajarkan supaya orang Islam giat dan aktif bekerja. Artinya, agar mereka giat memanfaatkan potensi-potensi yang ada dalam diri mereka, sekaligus memanfaatkan *sunnatullah* di alam ini. Manusia

yang tidak bekerja dalam pandangan Islam adalah sama dengan orang yang tidak menunaikan ibadah. Dengan demikian, Allah tidak menyukai manusia-manusia yang pasif bekerja sebagaimana Dia tidak suka kepada orang-orang yang pasif menjalankan ibadah kepadaNya.

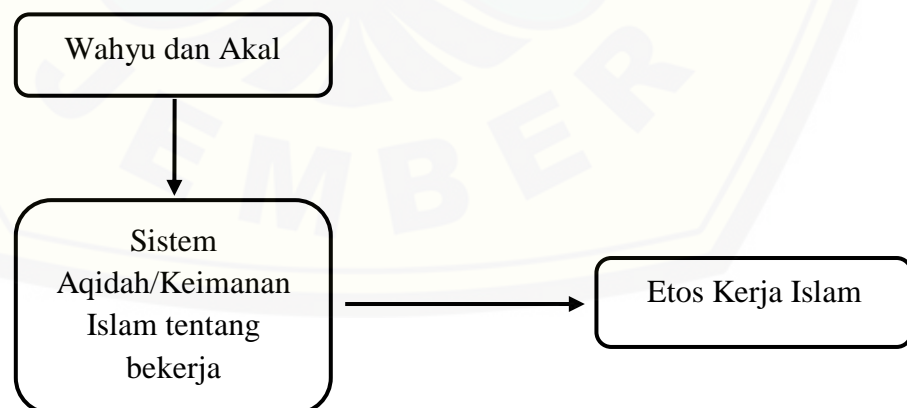
2.1.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Islam

Asifuddin (2004: 44) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya Etos Kerja Islam yang terbagi menjadi dua bagian, yaitu:

- a. Pengaruh Eksternal yaitu faktor fisik, datangnya dari luar seperti lingkungan alam dan benda mati, lingkungan pergaulan, budaya, pendidikan, pengalaman dan latihan, keadaan politik, ekonomi, imbalan kerja, serta janji dan ancaman yang bersumber dari ajaran agama.
- b. Pengaruh Internal yaitu faktor psikis, dari dorongan kebutuhan dengan segala dampaknya, mencari kebermanaan kerja, frustrasi, faktor-faktor yang menyebabkan kemalasan dan sebagainya.

2.1.1.4. Terbentuknya Etos Kerja Islam

Menurut Asifuddin (2004: 32), etos kerja manusia yang bersifat Islami dapat terbentuk melalui gambar sebagai berikut:



Gambar 2.1: Terbentuknya Etos Kerja Islam
Sumber: Asifudin (2004: 32)

Gambar di atas, menjelaskan bahwa proses terbentuknya Etos Kerja Islam melalui pancaran dari sistem Aqidah/keimanan Islam tentang bekerja. Aqidah/keimanan tersebut terbentuk oleh wahyu dan akal yang bekerjasama secara proporsional sesuai fungsi masing-masing.

2.1.1.5. Indikator-indikator Etos Kerja Islam

Menurut Asifuddin (2004: 38), indikator-indikator etos kerja islam pada umumnya meliputi sifat-sifat:

- a. Aktif dan suka bekerja keras (*Al-Mujahadah*)
- b. Bersemangat dan hemat
- c. Tekun dan professional (*Al-Itqan*)
- d. Efisien dan kreatif
- e. Mandiri
- f. Rasional serta memiliki visi yang jauh ke depan
- g. Jujur, disiplin, dan bertanggung jawab
- h. Percaya diri namun mampu bekerjasama dengan orang lain
- i. Sederhana, tabah, dan ulet
- j. Sehat jasmani dan rohani

2.1.2. Budaya Organisasi

2.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Lingkungan merupakan hal yang tidak akan terlepas dalam kehidupan sehari-hari. Lingkungan juga akan membentuk terhadap sifat kepribadian seseorang. Kepribadian seseorang tersebut agar tetap mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak dan didukung oleh suatu norma yang diakui kebenarannya. Seseorang yang berada dalam lingkungan organisasi biasanya berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari individu satu dengan individu yang lainnya.

Sesuatu yang dimaksud adalah budaya tempat individu berada, seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan, dan lain sebagainya.

Daft menjelaskan yang terdapat pada penelitian Hairiyah (2012: 11), bahwa budaya organisasi (*Culture Organization*) adalah sekelompok asumsi penting (yang sering kali tidak dinyatakan jelas) yang dipegang bersama oleh anggota-anggota suatu organisasi. Mangkunegara menjelaskan pada penelitian Sitio dan Titisari (2015: 2), bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Sedangkan menurut Pabundu (2008:4) adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalahnya. Robbins (2010: 63) mendefinisikan budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak. Menurut Wibowo (2010: 19) budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.

Menurut Robbins (2007: 12), Kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi, seperti aktivitas memberi perintah, dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Lebih lanjut Robbins (2007:22), mengemukakan bahwa Budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota organisasi. Sehingga dalam lingkungan suatu organisasi jika ingin menyatukan sifat kepribadian setiap karyawan harus ada perekat sosial.

Dari beberapa definisi tentang budaya organisasi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai, prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja sebagai pedoman dalam suatu lingkungan kerja yang diturunkan kepada pewaris-pewarisnya atau dari generasi ke generasi untuk menciptakan cara hidup dalam organisasi.

2.1.2.2. Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins dan Coulter (2010: 298) berpendapat bahwa budaya organisasi memiliki tujuh karakteristik utama secara keseluruhan, yang merupakan hakikat budaya sebuah organisasi, yaitu:

- a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*innovation and risk taking*) yaitu sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko, selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan resiko oleh karyawan dan membangkitkan ide;
- b. Perhatian pada hal-hal rinci atau perhatian terhadap detail (*attention to detail*) yaitu sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail;
- c. Orientasi hasil (*outcome orientation*) yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut;
- d. Orientasi orang (*people orientation*) yaitu sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di organisasi;
- e. Orientasi tim (*team orientation*) yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang pada individu-individu;
- f. Keagresifan (*aggressiveness*) yaitu sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai;
- g. Stabilitas (*stability*) yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan pada *status quo* (kondisi saat ini dan sedang berjalan) dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Luthans (dalam Lako, 2004: 33), menjelaskan terdapat 6 karakteristik di dalam budaya organisasi, yaitu:

a. *Observed behavior regulation*

Partisipan organisasi apabila saling berinteraksi satu sama lain baik transaksi antar anggota organisasi maupun interaksi antara anggota organisasi dengan orang-orang yang berhubungan dengan organisasi maka mereka akan menggunakan bahasa, terminologi dan ritual yang sama yang berhubungan dengan rasa hormat dan cara bertindak.

b. *Norms*

Standar-standar perilaku yang ada, mencakup pedoman tentang berapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan dan perbuatan-perbuatan apa saja yang tidak boleh dilakukan.

c. *Dominant Value*

Ada sejumlah nilai-nilai utama yang organisasi anjurkan dan harapan kepada anggota organisasi untuk menyumbangkannya, misalnya absensi yang rendah dan efisiensi yang tinggi.

d. *Philosophy*

Ada sejumlah kebijakan yang menyatakan keyakinan organisasi tentang bagaimana para pegawai dan masyarakat sebagai pelanggan diperlakukan.

e. *Rules*

Ada sejumlah pedoman pasti yang berhubungan dengan kemajuan atau cara berhubungan dalam organisasi. Para pegawai baru harus mempelajari “ikatan” atau aturan yang telah ada sehingga mereka dapat diterima sepenuhnya sebagai anggota baru dalam organisasi.

f. *Organizational Climate*

Ada sesuatu perasaan yang dibawa oleh individu, cara anggota memperlakukan dirinya menghadapi masyarakat dan pihak luar lainnya.

2.1.2.3. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2008: 294), fungsi budaya organisasi antara lain sebagai berikut:

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

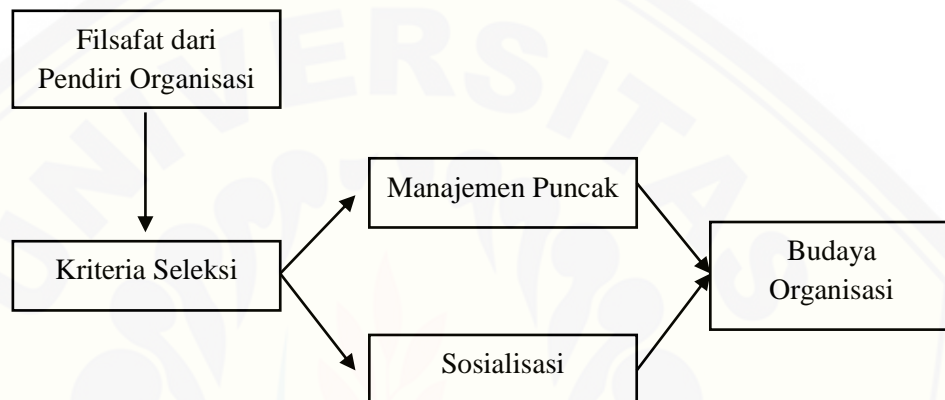
Sedangkan Wibowo dalam bukunya manajemen kinerja (2010: 49-50), menjelaskan pendapat Robert Kreitner dan Angelo Kinicki tentang fungsi budaya organisasi. Fungsi budaya organisasi adalah:

- a. Memberi anggota identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.
- b. Memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjanya bangga menjadi bagian daripadanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.
- c. Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil dan tanpa gejolak.

- d. Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

2.1.2.4. Proses Terbentuknya Budaya Organisasi

Robbins dan Coulter (2010: 66), menjelaskan bahwa proses terbentuknya budaya organisasi adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2: Proses Terbentuknya Budaya Organisasi
Sumber: Robbins dan Coulter (2010: 66)

Budaya organisasi terbentuk sebagaimana pada gambar 2.2, berasal dari filsafat pendiri organisasi (mereka mempunyai visi mengenai bagaimana seharusnya organisasi itu), budaya asli diturunkan dari filsafat pendirinya yang kemudian berpengaruh terhadap kriteria yang digunakan dalam memperkerjakan karyawan. Tindakan manajemen puncak mempunyai dampak besar dalam pembentukan budaya organisasi dan seringkali menentukan iklim umum dari perilaku yang dapat diterima dan yang tidak. Bagaimana karyawan harus disosialisasikan akan tergantung baik pada tingkat sukses yang dicapai dalam mencocokkan nilai-nilai karyawan baru dengan nilai organisasi dalam proses seleksi maupun pada preferensi manajemen puncak akan metode sosialisasi.

2.1.2.5. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Wibowo (2010: 229-231), menjelaskan bahwa pada analisis teoritiknya budaya organisasi terdiri dari beberapa indikator. Indikator-indikator budaya organisasi sebagai berikut:

a. Inovatif memperhitungkan resiko

Norma yang dibentuk berdasarkan kesepakatan menyatakan bahwa setiap karyawan akan memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat membuat resiko kerugian bagi kelompok dan organisasi secara keseluruhan. Perilaku karyawan yang demikian dapat dibentuk apabila berdasarkan kesepakatan bersama sehingga secara tidak langsung membuat rasa tanggung jawab bagi karyawan untuk melakukannya secara konsisten.

b. Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail

Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan di dalam melaksanakan tugasnya. Sikap yang demikian akan menggambarkan tingkat kualitas pekerjaan yang tinggi yang dilakukan oleh setiap karyawan, yang pada akhirnya dapat menciptakan kualitas produk yang tinggi.

c. Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai

Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini, dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya. Tujuan tersebut pada akhirnya menggambarkan hasil yang harus dicapai.

d. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan

Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan kekompakan tim kerja (*team work*). Kerja sama tim dapat dibentuk jika manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya. Bawahan akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas apabila mereka dapat bekerja sama secara tim di dalam organisasi .

e. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Performa yang baik dari karyawan harus didukung oleh kesehatan yang prima. Performa yang baik tidak akan dapat tercipta secara kontinu apabila karyawan tidak dalam kondisi kesehatan yang prima. Pengertiannya, karyawan juga harus mampu menjaga kondisi kesehatan agar tetap prima, kondisi seperti ini

hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengonsumsi makanan yang bergizi dan memadai.

f. Agresif dalam bekerja

Produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan, antara lain kualifikasi keahlian (*ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.

2.1.3. Komitmen Organisasi

2.1.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Luthans (2008: 147) mengartikan komitmen organisasi sebagai keinginan yang kuat untuk seseorang mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tertentu. Sebuah kemauan yang kuat untuk berusaha mempertahankan nama organisasi. Keyakinan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Coulter (2010: 123) berpendapat bahwa komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Meyer dan Allen (dalam Steve, 2002: 133) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu *affective*, *continuance*, dan *normative commitment*. Mathis dan Jackson tercantum dalam Sopiah (2008:155) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Dari beberapa pengertian komitmen organisasi yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan merasa terikat oleh organisasi dan ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut serta mengabdikan diri untuk kepentingan organisasi. Komitmen organisasi juga dapat digunakan sebagai alat penilaian kecenderungan sebagai anggota organisasi.

2.1.3.2. Dimensi Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (dalam Luthans, 2008:148) menjelaskan terdapat tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*.

a. *Affective commitment* (keinginan)

Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Pada dimensi ini karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan loyal terhadap organisasi. Komitmen afektif seseorang akan menjadi lebih kuat bila pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan-harapan dan memuaskan kebutuhan dasarnya dan sebaliknya.

Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya. Komitmen afektif menjelaskan seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal dan terlibat dalam organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut.

Karyawan akan cenderung mengembangkan tipe komitmen afektif jika penerimaan mereka tentang organisasi itu sesuai dalam memperlakukan mereka. Adanya suatu keyakinan bahwa karyawan mengembangkan komitmen afektif apabila mereka melihat organisasi sebagai tempat dimana mereka merasa penting dan kompeten untuk tetap berada di organisasi.

b. *Continuance commitment* (kebutuhan)

Komitmen *continuance* ini lebih terbuka dibandingkan dengan komitmen afektif. *Continuance Commitment* berkaitan dengan konsep *side-bets orientation* yang menekankan pada sumbangan seseorang yang sewaktu-waktu dapat hilang jika orang itu meninggalkan organisasi. Tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang beresiko tinggi karena orang merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa mereka tak mungkin mencari gantinya.

Komitmen ini lebih menjelaskan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

Karyawan dengan komitmen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Komitmen ini didasarkan kepada kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila menetap pada organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan.

c. *Normative commitment* (kewajiban)

Komitmen *normative* menunjukkan kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologis terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, affeksi, kehangatan, pemilikan, kebanggaan, kebahagiaan, dll.

Komitmen normatif bisa dipengaruhi beberapa aspek antara lain sosialisasi awal dan bentuk peran seseorang dari pengalaman organisasinya. Keterkaitan yang kuat antara komitmen dan pemberdayaan disebabkan karena adanya keinginan dan kesiapan karyawan dalam organisasi untuk diberdayakan dengan menerima berbagai tantangan dan tanggung jawab. Pemberdayaan dalam hal ini merupakan serangkaian proses yang dilakukan secara bertahap dalam organisasi agar dapat dicapai secara optimal dan membangun kesadaran dari karyawan akan pentingnya proses pemberdayaan sehingga perlu adanya komitmen dari anggota terhadap organisasi, dengan pemberian wewenang dan tanggung jawab akan menimbulkan motivasi dan komitmen organisasi terhadap organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen normatif tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya. Komitmen ini didasarkan kepada norma yang ada dalam diri karyawan, yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi. Tipe komitmen ini lebih dikarenakan nilai-nilai moral yang dimiliki karyawan secara pribadi.

Ketiga komitmen di atas mencerminkan suatu keadaan psikologis, yaitu keinginan, kebutuhan dan kewajiban untuk berkomitmen pada organisasi yang ada dalam diri individu dan merupakan hasil dari pengalaman yang ada dalam diri individu dan merupakan hasil dari pengalaman berbeda-beda yang diterima individu selama aktif pada suatu organisasi. Individu berkomitmen pada organisasi karena adanya kebutuhan untuk berkomitmen karena dirasakan bahwa organisasi memberikan keuntungan baginya. Individu juga merasa harus berkomitmen pada organisasi karena adanya suatu kewajiban dalam dirinya, serta memberikan pandangan bahwa komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi.

2.1.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Kossen menjelaskan yang terdapat pada Umam (2014: 262), bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah:

a. Tingkat absensi

Tingkat kehadiran karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan tersebut. Ketidakhadiran seorang karyawan tanpa alasan, cenderung kurangnya rasa semangat dalam bekerja. Sebaliknya karyawan yang rajin hadir di hari kerja mencerminkan semangat dalam bekerja. Semangat ini menjadi salah satu tolak ukur tinggi rendahnya karyawan dalam memihak perusahaan.

b. Kepuasan kerja

Suatu tingkatan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tentu berbeda-beda, hal ini disebabkan karena perbedaan kontribusi yang diberikan perusahaan atas pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung untuk ingin bekerja dalam waktu lama dan rasa keinginan yang kuat untuk dipertahankan oleh perusahaan. Sedangkan karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah, cenderung untuk kurang semangat dalam bekerja dan lebih memilih untuk tetap diam dengan rasa keterpaksaan. Hal ini

dikarenakan sulitnya untuk mencari pekerjaan dan tidak adanya alternatif pekerjaan lain.

c. Keterlambatan

Seorang karyawan yang sering datang terlambat bekerja, cenderung kurang semangat dalam bekerja dan melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Mereka hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan memperoleh gaji yang diberikan, tanpa adanya kegairahan untuk bekerja dan menunjukkan kinerja yang terbaik, sehingga karyawan tersebut hanya bekerja dengan apa adanya, tanpa adanya komitmen ingin dipertahankan oleh perusahaan.

d. Perpindahan karyawan

Karyawan perusahaan yang memiliki skala perpindahan yang banyak dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya merupakan tipe karyawan yang mudah merasa tidak puas dalam bekerja. Karyawan tersebut akan sulit untuk menimbulkan suatu rasa keberpihakan yang tinggi terhadap perusahaan.

e. Pemogokan

Karyawan yang sering melakukan aksi mogok kerja merupakan karyawan yang cenderung sulit untuk puas terhadap pekerjaan. Karyawan seperti ini lebih mementingkan posisi, jabatan, gaji dan fasilitas yang diberikan. Sehingga ketika hal-hal tersebut tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, akan lebih mudah untuk merasa kecewa.

2.1.3.4. Indikator Komitmen Organisasi

Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi (Mayer dan Schourman, 1992) terdapat di dalam (Murty: 2012) yaitu:

- a. *Affective commitment* (komitmen afektif), yaitu pendapat karyawan mengenai keinginannya untuk tetap bertahan dalam organisasi yang disebabkan secara emosional mereka merasa terlibat dan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi/ perusahaan.
- b. *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan), yaitu pendapat karyawan mengenai keinginannya untuk tetap bertahan di organisasinya karena

karyawan tersebut takut kehilangan keuntungan-keuntungan finansial dan tidak memperoleh pekerjaan di tempat lain. Jadi komitmen tersebut timbul dikarenakan oleh desakan ekonomi dan ketidakmampuan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

- c. *Normative commitment* (komitmen normatif), yaitu pendapat karyawan mengenai keinginannya untuk tetap bertahan yang disebabkan oleh kewajiban-kewajiban pekerjaan mereka terhadap organisasi dengan kata lain mereka berada di organisasi tersebut karena seharusnya mereka begitu.

2.1.4. Kinerja

2.1.4.1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2007: 7). Kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan seorang karyawan merupakan dua hal yang akan berdampak pada tingkat kinerja yang tinggi. Apabila seorang karyawan sesuai antara pekerjaan dan kemampuannya maka akan timbul perasaan tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan kesediaan untuk ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas-tugas secara maksimal. Namun, jika tidak sesuai antara pekerjaan dan kemampuannya maka akan berdampak juga terhadap tingkat kinerja karyawan yang semakin menurun. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia (karyawan) untuk menghasilkan kinerja yang tinggi guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Mangkunegara (2011:67), kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Sedangkan ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang

dicapai karyawan sesuai dengan tuntutan organisasi. Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar penilaian yang ditetapkan oleh organisasi.

Lebih lanjut Mangkunegara (2014:9) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Mengingat karyawan menjadi aset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait peningkatan kerjanya.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2010: 7), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Robbins (2003:98) mengatakan kinerja adalah sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M), dan peluang atau *opportunity* (O) yaitu kinerja = f (A x M x O) yang artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan peluang. Jadi dapat disimpulkan kinerja adalah proses dan hasil kerja yang dicapai dari pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas dan bagaimana cara mengerjakannya sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.1.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Keith Davis yang dijelaskan dalam Mangkunegara (2008: 67-68), menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini dapat dirumuskan bahwa:

Human Performance = *Ability* + *Motivation*

Motivation = *Attitude* + *Situation*

Ability = *Knowledge* + *Skill*

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + Skill*) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya “*the right man in the right place, the right man on the right job*”.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.1.4.3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer. Kegiatan penilaian sangat penting dalam sebuah organisasi karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dalam memberikan umpan balik kepada karyawan terkait tentang kinerja. Sistem penilaian kinerja seringkali menjadi penghubung antara penghargaan yang diinginkan karyawan dan produktivitas mereka (Mathis dan Jackson, 2009; 283).

Menurut Mangkunegara (2014: 10) penilaian kinerja merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil kerja karyawan dan kinerja organisasi. Selain itu juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan. Sehingga penilaian yang dilakukan harus bersifat obyektif baik dari sisi kualitatif maupun kuantitatif.

Handoko (2002: 142), menjelaskan metode penilaian prestasi kerja ada enam yaitu:

a. *Rating Scale*

Pada metode ini, evaluasi subyektif dilakukan oleh penilai terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tertinggi.

b. *Checklist*

Metode penelitian ini dimaksudkan untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik karyawan.

c. Metode peristiwa kritis

Metode ini merupakan metode penilaian yang mendasarkan pada catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.

d. Metode peninjauan lapangan

Metode ini wakil ahli departemen personalia turun ke lapangan dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka.

e. Tes dan observasi prestasi kerja

Metode ini digunakan apabila jumlah pekerjaan terbatas, penilaian prestasi kerja bias didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan.

f. Metode evaluasi kelompok

Metode ini berguna untuk pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi, dan berbagai bentuk penghargaan organisasional karena dapat menghasilkan ranking karyawan dari yang terbaik sampai yang terjelek.

2.1.4.4. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Umam (2012: 191) berpendapat tujuan penilaian kinerja adalah dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*. Suatu yang bersifat *evaluation* yaitu:

a. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi

b. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*

c. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Sementara itu, yang bersifat *development* yaitu penilai harus menyelesaikan:

- a. Prestasi *real* yang dicapai individu
- b. Kelemahan individu yang menghambat kinerja
- c. Prestasi yang dikembangkan.

2.1.4.5. Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (Nurandini, 2014: 21), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja adalah dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dapat memenuhi tujuan atau target yang diharapkan.
- b. Kualitas kerja adalah hasil pekerjaan dalam periode waktu tertentu.
- c. Ketepatan waktu adalah kemampuan untuk menyelesaikan masalah dengan tepat dan benar yang dihadapi saat melaksanakan tugas tanpa mengandalkan keputusan dari atasannya.
- d. Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.

2.2. Kajian Empiris

Penelitian terdahulu yang menggunakan variabel Etos Kerja Islam, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja dapat menjadi landasan empiris bagi pengembangan penelitian ini.

- a. Mauliza, dkk (2016) melakukan penelitian mengenai pengaruh etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional serta implikasinya pada kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Wilayatul Hisbah kota Banda Aceh dengan responden sebanyak 65 orang menggunakan *Part Least Square – Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja islami, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional berpengaruh

secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Wilayatul Hisbah kota Banda Aceh.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada fokus pembahasan, yaitu pengaruh etos kerja islami terhadap komitmen organisasional serta implikasinya pada kinerja. Perbedaannya pada penelitian terdahulu, variabel Independent (X_2) adalah gaya kepemimpinan transformasional, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel budaya organisasi. Perbedaannya juga penelitian terdahulu menggunakan PLS-SEM, sedangkan penelitian sekarang menggunakan *path analysis* (analisis jalur). Obyek penelitian juga berbeda, penelitian terdahulu menggunakan obyek pegawai yang bekerja dibidang birokrasi, sedangkan penelitian sekarang obyeknya adalah karyawan bidang akademik.

- b. Wahyudi (2012) melakukan penelitian tentang pengaruh komitmen organisasional dan etika kerja islami terhadap performansi kerja para staf pengajar pada perguruan tinggi di surakarta dengan basis institusi sebagai variabel moderator. Penelitian ini dilakukan di perguruan tinggi surakarta dengan responden sebanyak 120 orang menggunakan SPSS dengan teknik *Cronbach Alpha*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan etika kerja islami berpengaruh signifikan terhadap performansi kerja staf pengajar di Surakarta. Basis institusi yang diharapkan memberikan sumbangan pengaruh etika kerja islami terhadap performansi kerja, ternyata tidak terbukti.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada fokus pembahasan, yaitu pengaruh etika kerja islami terhadap performansi kerja/kinerja. Perbedaannya pada penelitian terdahulu, salah satu variabel Independen adalah komitmen organisasional, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel budaya organisasi. Penelitian sekarang menggunakan teknik *path analysis*. Penelitian terdahulu menggunakan variabel moderator yaitu variabel basis institusi, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel intervening yaitu variabel komitmen organisasi. Obyek penelitian

juga berbeda, penelitian terdahulu menggunakan obyek dosen, sedangkan penelitian sekarang obyeknya adalah karyawan.

- c. Sutono dan Suroso (2009) melakukan penelitian tentang tinjauan teori kepemimpinan dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan. penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan memberikan kesimpulan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan di suatu organisasi swasta beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri diantaranya yaitu kepemimpinan, dan etos kerja islami.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada fokus pembahasan, yaitu pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya pada penelitian terdahulu, salah satu variabel Independen adalah kepemimpinan, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel budaya organisasi. Penelitian terdahulu menggunakan penelitian kualitatif/kajian teori, sedangkan penelitian sekarang menggunakan penelitian kuantitatif.

- d. Khan dan Rasheed (2014) melakukan penelitian tentang *Human Resource Management Practices and Project Success, a Moderating Role of Islamic Work Ethic in Pakistani Project-Based Organizations*. (praktik manajemen sumber daya manusia dan kesuksesan proyek, peran moderat etika kerja islam berbasis organisasi proyek di pakistan). Penelitian ini dilakukan di pakistan dengan responden sebanyak 270 orang menggunakan penelitian kuantitatif dengan SPSS 20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa empat praktik SDM terpilih (Perekrutan & Seleksi Karyawan, Pelatihan dan Pengembangan Karyawan, Penilaian Kinerja Pegawai dan Kompensasi Karyawan). Dari keempat praktik SDM tersebut hanya 3 yang berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan proyek selain Pelatihan dan Pengembangan Karyawan. Kemudian Etika Kerja Islam hanya memoderasi satu yaitu Perekrutan dan Seleksi Karyawan terhadap keberhasilan proyek di Pakistan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada fokus pembahasan, yaitu pengaruh etika kerja islami terhadap keberhasilan proyek. Penelitian terdahulu etika kerja islami sebagai variabel moderator, sedangkan

penelitian sekarang etos kerja islam sebagai variabel independent. Penelitian sekarang menggunakan teknik *path analysis*. Obyek penelitian juga berbeda, penelitian terdahulu menggunakan obyek yang bekerja dibidang proyek, sedangkan penelitian sekarang obyeknya yang bekerja dibidang akademik.

- e. Imam, dkk (2013) melakukan penelitian tentang *The impact of Islamic Work Ethics on Employee Performance: testing two models of personality X and personality Y*. (dampak etika kerja islam terhadap kinerja karyawan: menguji dua model kepribadian X dan kepribadian Y). Penelitian ini dilakukan di fakultas filsafat program doktor Universitas Pakistan dengan responden sebanyak 150 orang menggunakan SPSS 19.0 dan AMOS 19.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja islami dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Apalagi etika kerja islam juga mempengaruhi kepribadian X dan kepribadian tipe karyawan Y yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada fokus pembahasan, yaitu pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu menggunakan variabel kepribadian sebagai variabel intervening, sedangkan penelitian sekarang komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Penelitian sekarang menggunakan teknik *path analysis*. Obyek penelitian juga berbeda, penelitian terdahulu menggunakan obyek mahasiswa fakultas PhD, sedangkan penelitian sekarang obyeknya karyawan.

- f. Shafissalam dan Azzuhri (2013) melakukan penelitian tentang pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur. Penelitian ini dilakukan di Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur dengan responden sebanyak 36 orang menggunakan SPSS *release* 20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, diantara variabel kerja beraqidah, variabel kerja berilmu, variabel kerja dengan meneladani sifat ilahi dan variabel kerja dengan mengikuti petunjuk-Nya, hanya variabel kerja dengan mengikuti

petunjuk-Nya yang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada fokus pembahasan, yaitu pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja karyawan. Penelitian sekarang menggunakan variabel intervening yaitu komitmen organisasi. Penelitian sekarang menggunakan teknik *path analysis*. Obyek penelitian juga berbeda, penelitian terdahulu menggunakan obyek yang bekerja dibidang koperasi, sedangkan penelitian sekarang obyeknya karyawan dibidang akademik.

- g. Marri, *et al.*, (2012) melakukan penelitian tentang *The Impact of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Agriculture Sector of Pakistan*. (dampak etika kerja islam terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi: studi sektor pertanian Pakistan). Penelitian ini dilakukan di Pakistan dengan responden sebanyak 397 orang menggunakan SPSS 17.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja islam memiliki dampak positif pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hasil juga menunjukkan hubungan positif yang kuat antara kepuasan kerja dan komitmen berorganisasi.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada fokus pembahasan, yaitu pengaruh etika kerja islam terhadap komitmen organisasi. Penelitian sekarang menggunakan teknik *path analysis*. Penelitian sekarang menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Obyek penelitian juga berbeda, penelitian terdahulu menggunakan obyek yang bekerja dibidang sektor pertanian, sedangkan penelitian sekarang obyeknya karyawan dibidang akademik.

- h. Pratama dan Prasetyo (2014) melakukan penelitian tentang pengaruh etos kerja islam terhadap komitmen kerja karyawan yayasan pondok pesantren Hidayatullah Surabaya. Penelitian ini dilakukan di pondok pesantren Hidayatullah Surabaya dengan responden sebanyak 58 orang menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etos

kerja islam berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Surabaya. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada fokus pembahasan, yaitu pengaruh etika kerja islam terhadap komitmen organisasi. Penelitian terdahulu menggunakan teknik regresi linear sederhana, sedangkan penelitian sekarang menggunakan teknik *path analysis*. Penelitian sekarang menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Obyek penelitian juga berbeda, penelitian terdahulu menggunakan obyek karyawan pondok pesantren Hidayatullah Surabaya, sedangkan penelitian sekarang obyeknya karyawan Institut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo.

- i. Aji (2010) melakukan penelitian terhadap responden sebanyak 95 orang tentang analisis pengaruh etika kerja islam terhadap komitmen organisasi dengan komitmen profesi sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini dilakukan di Jawa Tengah menggunakan SPSS 10.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etika kerja islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, begitu pula etika kerja islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada fokus pembahasan, yaitu pengaruh etika kerja islam terhadap komitmen organisasi. Penelitian sekarang menggunakan teknik *path analysis*. Penelitian terdahulu menggunakan variabel komitmen profesi sebagai variabel *intervening*, penelitian sekarang menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Obyek penelitian juga berbeda, penelitian terdahulu menggunakan obyek karyawan internal auditor bank, sedangkan penelitian sekarang obyeknya karyawan Institut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo.

- j. Sirajuddin dan Muhakko (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh etika kerja islam terhadap komitmen profesi internal auditor, komitmen organisasi dan sikap perubahan organisasi pada perbankan syariah di kota Palembang. Penelitian ini dilakukan di perbankan syariah kota Palembang dengan

responden sejumlah 135 orang menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etos kerja islam berpengaruh positif terhadap komitmen profesi, komitmen organisasi, dan sikap perubahan organisasi.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada fokus pembahasan, yaitu pengaruh etos kerja islam terhadap komitmen organisasi. Penelitian sekarang menggunakan teknik *path analysis*. Penelitian sekarang menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Obyek penelitian juga berbeda, penelitian terdahulu menggunakan obyek karyawan perbankan syariah, sedangkan penelitian sekarang obyeknya karyawan Institut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo.

- k. Salahudin, *et al.*, (2016) melakukan penelitian terhadap 156 responden tentang *The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment* (pengaruh etika kerja islam terhadap komitmen organisasi). Penelitian ini dilakukan di perbankan Malaysia menggunakan SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etika kerja islam mempengaruhi komitmen organisasional dari tiga dimensi: afektif, normatif dan komitmen kontinyu.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada fokus pembahasan, yaitu pengaruh etos kerja islam terhadap komitmen organisasi. Penelitian sekarang menggunakan teknik *path analysis*. Penelitian sekarang menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Obyek penelitian juga berbeda, penelitian terdahulu menggunakan obyek karyawan perbankan di Malaysia, sedangkan penelitian sekarang obyeknya karyawan Institut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo.

- l. Abdi (2014) melakukan penelitian tentang *The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance and Organizational Commitment*. (dampak etika kerja islam terhadap kinerja kerja dan komitmen organisasi). Penelitian ini dilakukan di Insaniah Universitas College dengan 40 staf dan dosen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, sementara etika kerja islam tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada fokus pembahasan, yaitu pengaruh etika kerja islam terhadap komitmen organisasi. Penelitian sekarang menggunakan teknik *path analysis*. Penelitian sekarang menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Obyek penelitian juga berbeda, penelitian terdahulu menggunakan obyek staf dan dosen Universitas College di Malaysia, sedangkan penelitian sekarang obyeknya karyawan Institut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo.

- m. Fatmawati, dkk (2012) melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai IAIN Ar-Raniry Banda Aceh. Penelitian ini dilakukan di IAIN Ar-Raniry Banda Aceh dengan responden sejumlah 175 orang menggunakan SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan rotasi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja. Serta variabel budaya organisasi, rotasi pekerjaan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada fokus pembahasan, yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Penelitian terdahulu menggunakan teknik SEM, sedangkan penelitian sekarang menggunakan teknik *path analysis*. Penelitian sekarang menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Obyek penelitian juga berbeda, penelitian terdahulu menggunakan obyek pegawai di IAIN Ar-Raniry Banda Aceh, sedangkan penelitian sekarang obyeknya karyawan Institut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo.

- n. Setyorini, dkk (2012) melakukan penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT). Penelitian ini dilakukan di BMT Banyumas Cilacap dengan responden sebanyak 90 karyawan menggunakan SPSS versi 17. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan positif dan signifikan antar komitmen organisasi, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan BMT.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada fokus pembahasan, yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Penelitian sekarang menggunakan teknik *path analysis*. Penelitian sekarang menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Obyek penelitian juga berbeda, penelitian terdahulu menggunakan obyek karyawan BMT Banyumas Cilacap, sedangkan penelitian sekarang obyeknya karyawan Institut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo.

- o. Awadh dan Saad (2013) melakukan penelitian tentang *Impat of Organizational Culture on Employee Performance* (dampak budaya organisasi terhadap kinerja pegawai). Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas dan budaya organisasi membantu dalam meningkatkan kinerja. Lebih dari 60 studi penelitian, 7600 unit usaha kecil dan kinerja perusahaan dari tahun 1999 sampai 2007 telah dievaluasi hubungan positif antara budaya dan kinerja membantu dalam meningkatkan hasil organisasi.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada fokus pembahasan, yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Penelitian sekarang menggunakan teknik *path analysis*. Penelitian sekarang menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Penelitian terdahulu merupakan penelitian kualitatif atau studi pustaka, sementara penelitian sekarang menggunakan penelitian kuantitatif.

- p. Syauta, *et al.*, (2012) melakukan penelitian tentang *The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura , Papua Indonesia)* pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai (studi di dinas pekerjaan umum kota Jayapura Papua Indonesia). Penelitian ini dilakukan di dinas pekerjaan umum kota Jayapura Papua Indonesia dengan responden sejumlah 127 orang menggunakan PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. budaya organisasi mampu mempengaruhi kinerja jika dimediasi oleh kepuasan kerja.

Sedangkan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada fokus pembahasan, yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Penelitian terdahulu menggunakan teknik PLS, sedangkan penelitian sekarang menggunakan teknik *path analysis*. Penelitian terdahulu menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Obyek penelitian juga berbeda, penelitian terdahulu menggunakan obyek karyawan dinas pekerjaan umum Jayapura, sedangkan penelitian sekarang obyeknya karyawan Institut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo.

- q. Taurisa dan Ratnawati (2012) melakukan penelitian terhadap 127 responden tentang analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). Penelitian ini dilakukan di PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang dengan menggunakan SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (4) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta (6) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada fokus pembahasan, yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi yang berimplikasi terhadap kinerja. Penelitian terdahulu dan sekarang sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Penelitian terdahulu menggunakan teknik SEM, sedangkan

penelitian sekarang menggunakan teknik *path analysis*. Penelitian terdahulu salah satu variabel independen yaitu variabel kepuasan kerja, sedangkan penelitian sekarang salah satu variabel independen yaitu variabel etos kerja islam. Obyek penelitian juga berbeda, penelitian terdahulu menggunakan obyek karyawan PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang, sedangkan penelitian sekarang obyeknya karyawan Institut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo.

- r. Dewi dan Surya (2017) melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan *organizational silence* pada PT. PLN (persero) Rayon Denpasar. Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (persero) Rayon Denpasar dengan responden sebanyak 52 responden menggunakan teknik *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional, budaya organisasi berpengaruh signifikan secara negatif terhadap *Organizational Silence*, komitmen organisasional berpengaruh signifikan secara negatif terhadap *Organizational Silence* pada PT. PLN (Persero) Rayon Denpasar.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada fokus pembahasan, yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Penelitian terdahulu dan sekarang sama-sama menggunakan teknik *path analysis*. Penelitian sekarang menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Obyek penelitian juga berbeda, penelitian terdahulu menggunakan obyek karyawan PT. PLN (persero) Rayon Denpasar, sedangkan penelitian sekarang obyeknya karyawan Institut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo.

- s. Rasid, dkk (2013) melakukan penelitian tentang *Leadership and Organizational Commitment in the Islamic Banking Context: The Role of Organizational Culture as a Mediator* (kepemimpinan dan komitmen organisasi dalam konteks perbankan Islam: peran budaya organisasi sebagai mediator). Penelitian ini dilakukan di Malaysia dengan responden sebanyak 200 responden menggunakan analisis SPSS versi 19. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, begitu pulan kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada fokus pembahasan, yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Penelitian sekarang menggunakan teknik *path analysis*. Penelitian sekarang menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Obyek penelitian juga berbeda, penelitian terdahulu menggunakan obyek karyawan perbankan Islam di Malaysia, sedangkan penelitian sekarang obyeknya karyawan Institut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo.

- t. Lisdiana (2016) melakukan penelitian tentang *Influence Of Organizational Culture And Motivation On Employee Performance Through Organizational Commitment At The University Of Boyolali* (pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Universitas Boyolali). Penelitian ini dilakukan di Universitas Boyolali dengan responden sebanyak 32 responden menggunakan analisis SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada fokus pembahasan, yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Penelitian sekarang menggunakan teknik *path analysis*. Penelitian terdahulu dan sekarang sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Obyek penelitian juga berbeda, penelitian terdahulu menggunakan obyek pegawai Universitas Boyolali, sedangkan penelitian sekarang obyeknya karyawan Institut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo.

- u. Poerwaningrum dan Sudirjo (2016) melakukan penelitian terhadap 63 orang tentang pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja (studi pada guru SD. Hj Isriati Baiturrahman I Semarang). Penelitian ini dilakukan di SD. Hj. Isriati Baiturrahman I Semarang dengan menggunakan analisis SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan, budaya, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada fokus pembahasan, yaitu pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja. Penelitian sekarang menggunakan teknik *path analysis*. Penelitian sekarang menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Obyek penelitian juga berbeda, penelitian terdahulu menggunakan obyek guru SD, sedangkan penelitian sekarang obyeknya karyawan Institut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo.

- v. Murty dan Hudiwinarsih (2012) melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). Penelitian ini dilakukan di Surabaya dengan responden sebanyak 32 menggunakan analisis SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi dan komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada fokus pembahasan, yaitu pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja. Penelitian sekarang menggunakan teknik *path analysis*. Penelitian sekarang menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Obyek penelitian juga berbeda, penelitian terdahulu menggunakan obyek dibidang manufaktur, sedangkan penelitian sekarang obyeknya karyawan Institut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo.

Beberapa penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel 2.1.

Tabel 2.1: Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Judul	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil penelitian
1	Mauliza, dkk (2016) Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh	Etos Kerja Islami (X_1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_2), Komitmen Organisasi (Z), dan Kinerja (Y).	<i>Part Least Square – Structural Equation Modeling (PLS-SEM)</i>	Etos Kerja Islami, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai WH kota Banda Aceh.
2	Wahyudi (2012) Pengaruh Komitmen Organisasional dan Etika Kerja Islami terhadap Performansi Kerja Para Staf Pengajar pada Perguruan Tinggi di Surakarta dengan Basis Institusi sebagai Variabel Moderator	Komitmen Organisasional (X_1), Etika Kerja Islami (X_2), Basis Institusi (Z), dan Performansi Kerja (Y).	Regresi Linier Berganda	Komitmen Organisasional dan Etika Kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap Performansi Kerja Staf pengajar di Surakarta. Basis Institusi yang diharapkan memberikan sumbangan pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Performansi Kerja, ternyata tidak terbukti.
3	Sutono dan Suroso (2009) Tinjauan Teori Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan.	Kepemimpinan (X_1), Etos Kerja Islam (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y).	Penelitian Kualitatif	Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan di suatu organisasi swasta beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri diantaranya yaitu kepemimpinan, dan etos kerja Islami.

No	Peneliti dan Judul	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil penelitian
4	Khan dan Rasheed (2014) <i>Human Resource Management Practices and Project Success, a Moderating Role of Islamic Work Ethic in Pakistani Project-Based Organizations.</i> (Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kesuksesan Proyek, Peran Moderat Etika Kerja Islam Berbasis Organisasi Proyek di Pakistan)	Pengelolaan SDM (X), Etika Kerja Islam (Z), dan Keberhasilan Proyek (Y).	Regresi Linier	Empat praktik SDM terpilih (Perekrutan & Seleksi Karyawan, Pelatihan dan Pengembangan Karyawan, Penilaian Kinerja Pegawai dan Kompensasi Karyawan). Dari keempat praktik SDM tersebut hanya 3 yang berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan proyek selain Pelatihan dan Pengembangan Karyawan. Kemudian Etika Kerja Islam hanya memoderasi satu yaitu Perekrutan dan Seleksi Karyawan terhadap keberhasilan proyek di Pakistan.
5	Imam, dkk (2013) <i>The impact of Islamic Work Ethics on Employee Performance: testing two models of personality X and personality Y.</i> (Dampak Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan: Menguji Dua Model Kepribadian X Dan Kepribadian Y.)	Etika kerja Islam (X ₁), Karakteristik Karyawan (X ₂), dan Kinerja (Y).	Regresi Linier Berganda	Etika Kerja Islami dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Apalagi Etika Kerja Islam juga mempengaruhi kepribadian X dan kepribadian tipe karyawan Y yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

No	Peneliti dan Judul	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil penelitian
6	Shafissalam dan Azzuhri (2013) Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur	Etos Kerja Islam (X) dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier	Etos Kerja Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Demikian pula, di antara variabel Kerja Beraqidah, Variabel Kerja Berilmu, Variabel Kerja dengan Meneladani Sifat Ilahi dan variabel kerja dengan mengikuti petunjuk Nya, hanya Variabel Kerja dengan Mengikuti petunjuk Nya yang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Marri, et al., (2012) <i>The Impact of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Agriculture Sector of Pakistan.</i> (Dampak Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi: Studi Sektor Pertanian Pakistan)	Etika Kerja Islam (X), Kepuasan Kerja (Y ₁), dan Komitmen Organisasi (Y ₂).	Regresi Linier Berganda	Etika Kerja Islam memiliki dampak positif pada Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. Hasil juga menunjukkan hubungan positif yang kuat antara kepuasan kerja dan komitmen berorganisasi.

No	Peneliti dan Judul	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil penelitian
8	Pratama dan Prasetyo (2014) Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Komitmen Kerja Karyawan Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Surabaya	Etos Kerja Islam (X) dan Komitmen Karyawan (Y)	Regresi Linier	Variabel Etos Kerja Islam berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap Komitmen Kerja Karyawan Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Surabaya
9	Aji (2010) Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Profesi sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Etika Kerja Islam (X), Komitmen Profesi (Z), dan Komitmen Organisasi (Y)	Regresi Linier	Variabel Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi, begitu pula Etika Kerja Islam berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi melalui Komitmen Profesi.
10	Sirajuddin dan Muhakko (2016) Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi dan Sikap Perubahan Organisasi pada Perbankan Syariah di Kota Palembang	Etika Kerja Islam (X), Komitmen Profesi (Y ₁), Komitmen Organisasi (Y ₂), Sikap Perubahan Organisasi (Y ₃),	Regresi Linier Berganda	Variabel Etos Kerja Islam berpengaruh positif terhadap Komitmen Profesi, Komitmen Organisasi, dan Sikap Perubahan Organisasi.

No	Peneliti dan Judul	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil penelitian
11	Salahudin, et al., (2016) <i>The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment</i> (Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi)	Etika Kerja Islam (X) dan Komitmen Organisasi (Y)	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	Variabel Etika Kerja Islam mempengaruhi Komitmen Organisasional dari tiga dimensi; afektif, normatif dan komitmen kontinyu.
12	Abdi (2014) <i>The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance and Organizational Commitment.</i> (Dampak Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Kerja dan Komitmen Organisasi)	Etika Kerja Islam (X), Kinerja (Y ₁), dan Komitmen Organisasi (Y ₂).	Regresi Linier Berganda	Etika Kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, sementara Etika Kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
13	Fatmawati, dkk (2012) Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai IAIN Ar-Raniry Banda Aceh	Budaya Organisasi (X ₁), Rotasi Pekerjaan (X ₂), Kinerja Pegawai (Y), dan Motivasi Kerja (Z)	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	Variabel Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja. Serta variabel Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

No	Peneliti dan Judul	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil penelitian
14	Setyorini, dkk (2012) Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)	Komitmen Organisasi (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Keterlibatan Kerja (X_3), dan Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif dan signifikan antar Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT
15	Awadh dan Saad (2013) <i>Impat of Organizational Culture on Employee Performance</i> (Dampak Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai)	Budaya Organisasi (X) dan Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linier	Produktivitas dan Budaya Organisasi membantu dalam meningkatkan kinerja. Lebih dari 60 studi penelitian 7600 unit usaha kecil dan kinerja perusahaan dari tahun 1999 sampai 2007 telah dievaluasi Hubungan positif antara budaya dan kinerja membantu dalam meningkatkan hasil organisasi.
16	Syauta, et al., (2012) <i>The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura , Papua Indonesia)</i>	Budaya Organisasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Kinerja Pegawai (Y), dan Kepuasan Kerja (Z),	<i>Parsial Least Square</i> (PLS)	Budaya Organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan. Budaya Organisasi mampu mempengaruhi kinerja jika dimediasi oleh kepuasan kerja. Sedangkan Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung melalui Kepuasan Kerja.

No	Peneliti dan Judul	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil penelitian
17	<p>Taurisa dan Ratnawati (2012)</p> <p>Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan</p> <p>(Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)</p>	<p>Budaya Organisasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Komitmen Organisasional (Z), dan Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p><i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)</p>	<p>(1) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja</p> <p>(2) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional</p> <p>(3) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional</p> <p>(4) Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>(5) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>(6) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>
18	<p>Dewi dan Surya (2017)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan <i>Organizational Silence</i> pada PT. PLN (Persero) Rayon Denpasar</p>	<p>Budaya Organisasi (X), Komitmen Organisasional (Z), dan <i>Organizational Silence</i> (Y)</p>	<p><i>Path Analysis</i></p>	<p>Budaya Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara negatif terhadap <i>Organizational Silence</i>, Komitmen organisasional berpengaruh signifikan secara negatif terhadap <i>Organizational Silence</i> pada PT. PLN (Persero) Rayon Denpasar.</p>

No	Peneliti dan Judul	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil penelitian
19	<p>Rasid, dkk (2013)</p> <p><i>Leadership and Organizational Commitment in the Islamic Banking Context: The Role of Organizational Culture as a Mediator</i></p> <p>(Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi dalam Konteks Perbankan Islam: Peran Budaya Organisasi sebagai Mediator)</p>	<p>Kepemimpinan (X), Budaya Organisasi (Z), dan Komitmen Organisasi (Y)</p>	<p>Regresi Linier Berganda</p>	<p>Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi, begitu pula Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi.</p>
20	<p>Lisdiana (2016)</p> <p><i>Influence Of Organizational Culture And Motivation On Employee Performance Through Organizational Commitment At The University Of Boyolali</i></p> <p>(Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Universitas Boyolali)</p>	<p>Budaya Organisasi (X₁), Motivasi (X₂), Komitmen Organisasi (Z), dan Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>Regresi Linier Berganda</p>	<p>Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

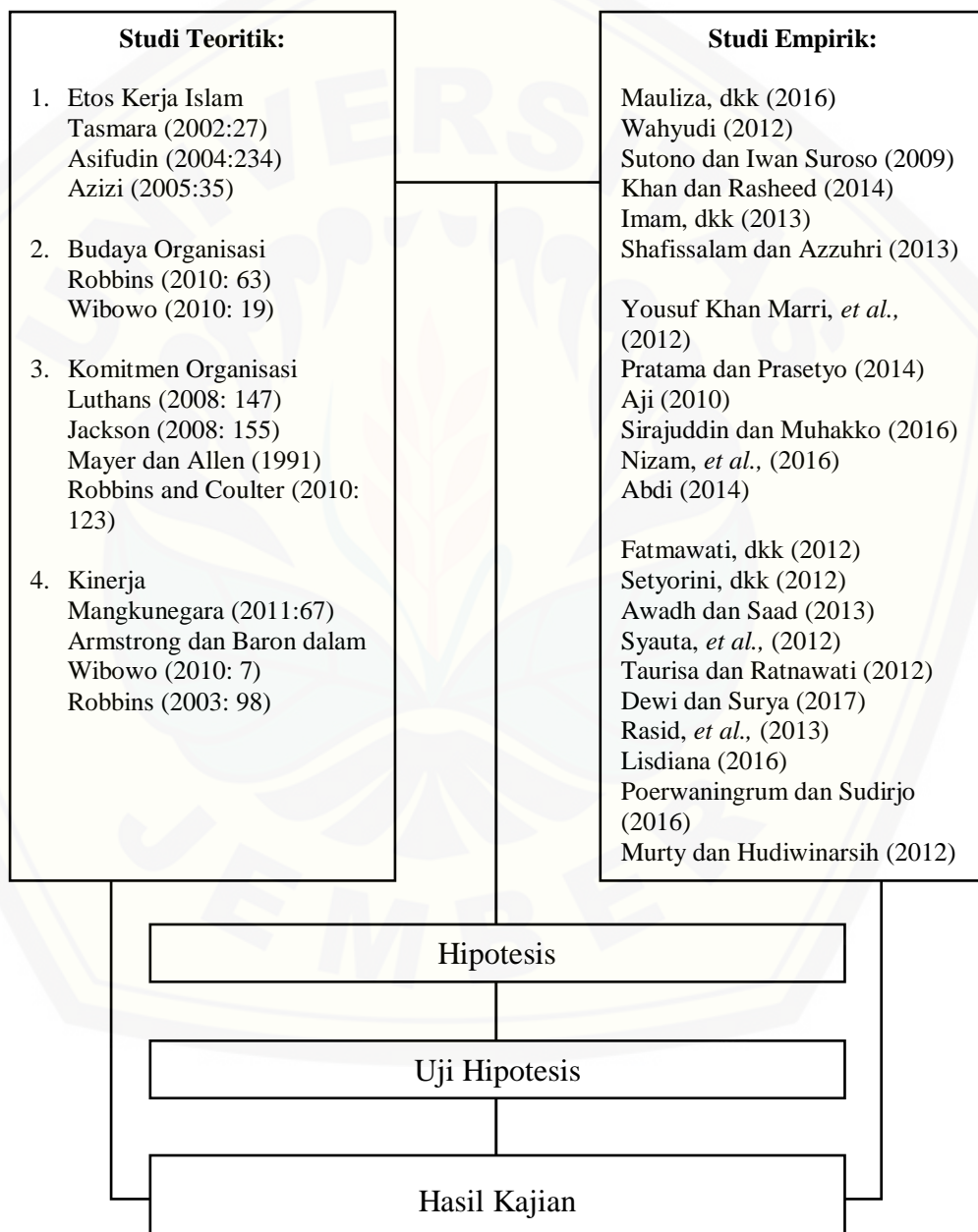
No	Peneliti dan Judul	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil penelitian
21	Poerwaningrum dan Sudirjo (2016) Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SD. Hj Isriati Baiturrahman I Semarang)	Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Komitmen Organisasi (X_3), Kepuasan Kerja (X_4), dan Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan dukungan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan, Budaya, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
22	Murty dan Hudiwinarsih (2012) Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)	Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), Komitmen Organisasional (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Kompensasi dan Komitmen Organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber: Data sekunder yang diolah penulis

Penelitian yang ada dalam Tabel 2.1, dapat memberikan gambaran pola hubungan antar variabel sebagai dasar dalam menyusun kerangka pikir penelitian ini. Beberapa kesenjangan hasil penelitian dalam Tabel 2.1 dan masih sedikitnya penelitian yang menggunakan variabel etos kerja islam dalam mengkaji kinerja menjadikan penelitian ini juga sangat relevan untuk dilakukan.

2.3. Kerangka Konseptual

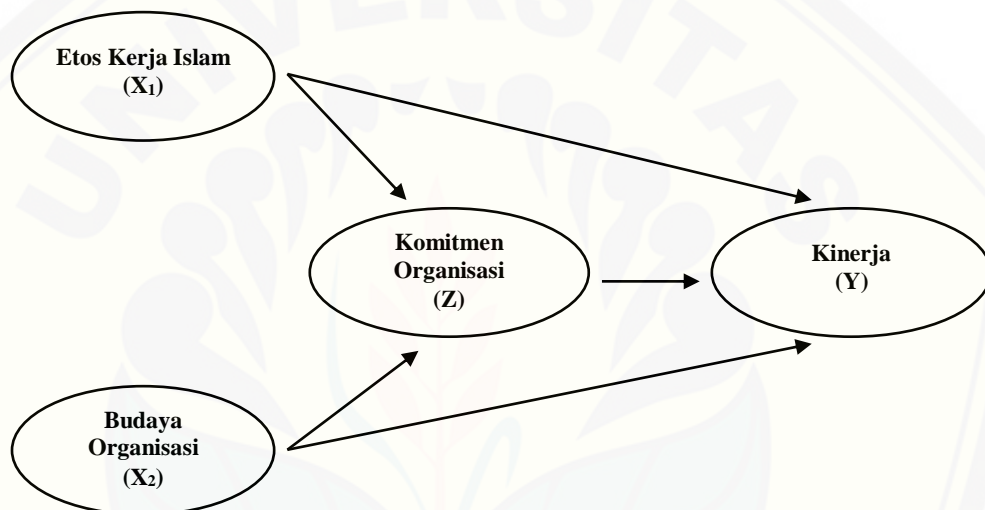
Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah pada Bab I terdapat beberapa variabel penelitian yang akan digunakan. Variabel-variabel penelitian tersebut yaitu etos kerja islam, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja. Untuk memudahkan dalam penelitian ini, akan disajikan kerangka proses berpikir sebagai berikut:



Gambar 2.3: Kerangka proses berpikir
Sumber: Diolah oleh peneliti

Kemudian variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam sebuah kerangka berfikir sesuai dengan landasan teori dan kajian empiris yang ada dengan pola hubungan sebagai berikut:

- a. Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi
- b. Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja
- c. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi
- d. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja
- e. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja



Gambar 2.4: Kerangka Konseptual
Sumber: Diolah oleh peneliti

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap suatu permasalahan penelitian, sampai terbukti data yang terkumpul (Arikunto, 2006: 71). Berdasarkan kerangka konseptual yang telah disusun maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut.

2.4.1. Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi

Hafidhuddin dan Tanjung (2003: 40-42), salah satu ciri seseorang memiliki etos kerja islam yaitu profesional dalam bekerja. Profesionalisme berasal dari kata profesional yang mempunyai makna yaitu berhubungan dengan profesi dan memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya, (KBBI,

1994). Sesuai dengan hadits nabi Muhammad SAW yang artinya: “Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan suatu pekerjaan dikerjakan secara sempurna/itqan (Profesional)”. (HR. Thabrani). Ketika seseorang bekerja profesional maka dengan sendirinya akan memiliki rasa memiliki/loyalitas terhadap suatu organisasi yang menjadi tempat bekerja.

Kajian empiris hubungan etos kerja Islam terhadap komitmen organisasi dapat dilihat pada penelitian Marri, *et al.*, (2012), Pratama dan Prasetyo (2014), Aji (2010), Sirajuddin dan Muhakko (2016), serta Nizam, *et al.*, (2016) menghasilkan kesimpulan etos kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

H₁ : Etos Kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi

2.4.2. Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja

Tasmara (2002:27), menjelaskan bahwa Etos kerja Islam adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusianya, melainkan juga sebagai manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. Pernyataan ini memberikan gambaran bahwa bekerja adalah ibadah, dan ibadah adalah wajib. Sehingga dengan bekerja akan menyadari bahwa hal tersebut merupakan kewajiban yang harus dilakukan secara tekun dan profesional.

Kajian empiris hubungan etos kerja Islam terhadap komitmen organisasi dapat dilihat pada penelitian Mauliza, dkk (2016), Wahyudi (2012), Sutono dan Suroso (2009), Khan dan Rasheed (2014), dan Imam, dkk (2013) memberikan kesimpulan bahwa etos kerja Islam mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

H₂ : Etos Kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

2.4.3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2007:22), mengemukakan bahwa Budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota organisasi. Sehingga dalam lingkungan suatu organisasi jika ingin menyatukan sifat kepribadian setiap karyawan harus ada perekat sosial. Ketika perekat sosial sudah tumbuh maka secara otomatis rasa memiliki terhadap organisasi tersebut semakin kuat. Sebaliknya, jika perekat sosial dalam organisasi berkurang atau bahkan tidak ada, maka rasa memiliki terhadap organisasi tersebut akan semakin lemah. Kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi, seperti aktivitas memberi perintah, dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota.

Kajian empiris hubungan etos kerja Islam terhadap komitmen organisasi dapat dilihat pada penelitian yang dilakukan oleh Taurisa dan Ratnawati (2012), Dewi dan Surya (2017), Rasid, *et al.*, (2013), memberikan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

H₃ : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi

2.4.4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Robbins (2008: 294) menjelaskan bahwa salah satu fungsi dari budaya organisasi adalah mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang. Ketika komitmen sudah terbentuk dalam diri individu seseorang, maka rasa kenyamanan dalam bekerja akan timbul dan akan berdampak kepada kualitas kinerja karyawan tersebut. Sedangkan menurut Wibowo (2010: 229-231), salah satu indikator budaya organisasi adalah berorientasi terhadap hasil yang dicapai. Hal ini menjelaskan bahwa budaya organisasi sangat berperan penting terhadap hasil yang akan dicapai oleh sebuah organisasi baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Kajian empiris yang dilakukan oleh Fatmawati, dkk (2012), Setyorini, dkk (2012), Awadh dan Saad (2013), memberikan kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

H₄ : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

2.4.5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Meyer dan Allen (dalam Steve, 2002: 133) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu *affective*, *continuance*, dan *normative commitment*. Ketiga komitmen ini mencerminkan suatu keadaan psikologis, yaitu keinginan, kebutuhan dan kewajiban untuk berkomitmen pada organisasi yang ada dalam diri individu dan merupakan hasil dari pengalaman yang ada dalam diri individu dan merupakan hasil dari pengalaman berbeda-beda yang diterima individu selama aktif pada suatu organisasi.

Individu berkomitmen pada organisasi karena adanya kebutuhan untuk berkomitmen karena dirasakan bahwa organisasi memberikan keuntungan baginya. Individu juga merasa harus berkomitmen pada organisasi karena adanya suatu kewajiban dalam dirinya, serta memberikan pandangan bahwa komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Taurisa dan Ratnawati (2012), Poerwaningrum dan Sudirjo (2016), Syauta, *et al.*, (2012), memberikan kesimpulan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

H₅ : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan Penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2006: 12). Berdasarkan informasi yang akan digali, jenis penelitian dibagi menjadi tiga kelompok, yaitu: penelitian eksploratori, deskriptif, dan eksplanatori. Penelitian eksploratori adalah jenis penelitian yang berusaha untuk mencari ide-ide atau hubungan-hubungan baru. Sementara, penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menguraikan sifat atau karakteristik dari suatu fenomena tertentu. Terakhir, penelitian eksplanatori yaitu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual, penelitian ini merupakan *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (Singarimbun dan Effendy, 1995: 256).

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian atau populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian (Kuncoro, 2007: 38). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Institut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo yang berjumlah 98 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012: 116). Pengambilan sampel penelitian

menggunakan teknik sampel jenuh atau metode sensus yaitu menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Berdasarkan jumlah populasi maka jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 98 orang.

3.3 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Menurut Silalahi (2012: 289), Sumber data dibagi menjadi dua sumber yaitu:

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber yang bersangkutan melalui penyebaran kuesioner selama penelitian berlangsung. Dalam penelitian ini data primer yang didapat adalah dari jawaban setiap responden pada setiap kuesioner yang diberikan.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari sumber lain yang memiliki kaitan dengan penelitian ini. Sumber data sekunder dapat berupa artikel, internet, jurnal dan sebagainya. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data ketenagakerjaan karyawan Institut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo.

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan survey lapangan. Survey ini dilakukan dengan cara mengamati lebih mendalam secara langsung pada objek penelitian yang diteliti yaitu Institut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo. Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain:

a. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan lembar pertanyaan kepada seluruh karyawan Institut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo terkait dengan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

b. Studi Pustaka

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan buku dan mempelajari beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.4 Teknik Skala Pengukuran Data

Seluruh data yang telah diperoleh dalam penelitian ini, akan diukur menggunakan skala Likert. Sugiyono (2004: 86) menjelaskan bahwa modifikasi skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala Likert dalam penelitian ini menggunakan 5 kategori skor, yaitu:

- a. Jawaban sangat setuju mempunyai skor 5
- b. Jawaban setuju mempunyai skor 4
- c. Jawaban kurang setuju mempunyai skor 3
- d. Jawaban tidak setuju mempunyai skor 2
- e. Jawaban sangat tidak setuju mempunyai skor 1

3.5 Variabel Penelitian

Menurut sugiyono (2012: 61), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Variabel *exogen* (independen), yaitu variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel sebelumnya. Variabel *exogen* (independen) dalam penelitian ini adalah variabel Etos Kerja Islam dan Budaya Organisasi.
- b. Variabel *endogen* (dependen), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel sebelumnya. Variabel *endogen* (dependen) dalam penelitian ini adalah variabel Kinerja.
- c. Variabel *intervening* atau variabel *mediating* yaitu variabel *endogen* yang memiliki variabel sebelumnya dan variabel sesudahnya. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah variabel Komitmen Organisasi.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini definisi operasional variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Variabel *exogen* (independen)

1) Etos Kerja Islam (X_1)

Variabel etos kerja islam (X_1), yaitu sikap kepribadian seseorang yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiannya, melainkan juga sebagai manifestasi dari amal saleh dengan bertumpu pada kemampuan konseptual yang dimilikinya yang bersifat kreatif dan inovatif.. Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah:

a) Aktif dan suka bekerja keras (*Al-Mujahadah*);

- (1) Aktif artinya respon untuk melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan;
- (2) Bekerja keras artinya prinsip untuk selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

b) Bersemangat dan hemat;

- (1) Bersemangat artinya prinsip untuk bekerja dengan semangat bersaing melalui kemampuan;
- (2) Hemat artinya keinginan untuk selalu konsisten menyisihkan sebagian dari penghasilan dalam bentuk tabungan.

c) Tekun dan professional (*Al-Itqan*);

- (1) Tekun artinya berusaha untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal, hati-hati dan teliti;
- (2) Professional artinya menjalankan profesi sesuai dengan keahlian.

d) Efisien dan kreatif;

- (1) Efisien artinya mempunyai prinsip melaksanakan segala pekerjaan secara benar, tepat dan akurat;
- (2) Kreatif artinya mencoba gagasan baru serta menyarankan perubahan dengan saran-saran kreatif.

- e) Mandiri artinya prinsip untuk mengerjakan sesuatu secara sendiri dan tidak bergantung pada orang lain;
- f) Rasional serta memiliki visi yang jauh ke depan
 - (1) Rasional artinya bertindak secara rasional dalam menyelesaikan pekerjaan;
 - (2) Memiliki visi yang jauh ke depan artinya mempunyai tujuan dan membuat rencana untuk merancang masa depan dalam bekerja.
- g) Jujur, disiplin, dan bertanggung jawab
 - (1) Jujur artinya memiliki prinsip kejujuran pada kegiatan sehari-hari dalam bekerja;
 - (2) Disiplin artinya menerapkan sikap disiplin yang tinggi untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal;
 - (3) Bertanggung jawab artinya memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan setiap tugas/pekerjaan.
- h) Percaya diri namun mampu bekerjasama dengan orang lain artinya merasa tidak canggung berada diantara teman kerja yang memiliki prestasi kerja serta mudah menyesuaikan diri dengan situasi kerja yang baru;
- i) Sederhana, tabah, dan ulet
 - (1) Sederhana artinya menerapkan gaya hidup sederhana dalam bekerja;
 - (2) Tabah artinya memiliki rasa tabah menghadapi persoalan dalam setiap pekerjaan;
 - (3) Ulet artinya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam segala situasi.
- j) Sehat jasmani dan rohani
 - (1) Sehat jasmani artinya memperhatikan segala jenis makanan dan pola makan agar sehat bias bekerja secara maksimal;
 - (2) Rohani artinya mengikuti pengajian untuk menambah wawasan kerohanian.

2) Budaya Organisasi (X_2)

Variabel Budaya Organisasi (X_2), yaitu nilai-nilai, prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja sebagai pedoman dalam suatu lingkungan kerja yang diturunkan kepada pewaris-pewarisnya atau dari generasi ke generasi untuk menciptakan cara hidup dalam organisasi. Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah:

- a) Inovatif memperhitungkan resiko, artinya diberikan kesempatan untuk mencoba ide-ide baru dalam bekerja dengan tetap memperhatikan resiko;
- b) Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail, artinya merasa termotivasi untuk lebih perhatian terhadap detail dalam melakukan pekerjaan;
- c) Berorientasi pada hasil yang akan dicapai, artinya senantiasa bekerja dengan menekankan hasil yang maksimal;
- d) Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, artinya berusaha menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal;
- e) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja, artinya berusaha mempertahankan dan menjaga kondisi kesehatan yang prima demi kelancaran aktivitas kerja;
- f) Agresif dalam bekerja, artinya senantiasa bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

b. Variabel *intervening* (Z)

Variabel *intervening* atau variabel perantara yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel komitmen organisasi (Z). Komitmen organisasi yaitu suatu keadaan dimana karyawan merasa terikat oleh organisasi dan ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut serta mengabdikan diri untuk kepentingan organisasi. Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah:

- a) *Affective Commitment* (komitmen afektif), artinya keinginan yang kuat untuk menghabiskan sisa karir ditempat kerja dan merasakan seakan-akan masalah-masalah yang terjadi ditempat kerja merupakan masalah tiap individu;
 - b) *Continuance Commitment* (komitmen berkelanjutan), artinya keinginan untuk tetap bertahan menjadi anggota merupakan sebuah hal yang perlu serta merasa berat untuk meninggalkan tempat kerja;
 - c) *Normative Commitment* (komitmen normatif), artinya mempunyai kewajiban untuk tidak meninggalkan atasannya serta merasa tidak tepat untuk meninggalkan tempat kerja meskipun hal itu menguntungkan.
- c. Variabel *endogen* atau dependen (Y)
- Variabel *endogen* atau dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel kinerja (Y). Kinerja yaitu proses dan hasil kerja yang dicapai dari pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas dan bagaimana cara mengerjakannya sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah:
- a) Kuantitas kerja, artinya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standar;
 - b) Kualitas kerja, artinya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi;
 - c) Ketepatan waktu, artinya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar dapat mengerjakan tugas berikutnya;
 - d) Kehadiran, artinya tidak menyulitkan atau memberatkan untuk masuk jam kantor tepat waktu.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban dari hasil kuesioner. Dengan cara mengumpulkan data dari hasil jawaban responden selanjutnya ditabulasi dalam tabel dan dilakukan

pembahasan secara deskriptif. Ukuran deskriptif adalah pemberian angka, baik dalam jumlah responden beserta nilai rata-rata jawaban responden maupun prosentase.

3.7.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pengujian statistik dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan *software SPSS 18 for windows*. Ridwan dan Kuncoro (2007: 3) mengatakan model analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel, dimana variabel-variabel *independent* mempengaruhi variabel *dependent* baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau dua perantara. Analisis jalur merupakan pengembangan dari analisis regresi linear berganda, atau untuk mengetahui adanya pengaruh kausalitas antar variabel. Perhitungan dengan analisis jalur ini untuk menjelaskan pengaruh variabel etos kerja islam (X_1) dan budaya organisasi (X_2) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap variabel kinerja (Y) melalui variabel *intervening* berupa komitmen organisasi (Z).

Analisis jalur sebaiknya digunakan untuk kondisi yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Semua variabel berskala interval
- b. Pola hubungan antar variabel bersifat linear
- c. Variabel-variabel residualnya tidak berfungsi korelasi dengan variabel sebelumnya dan tidak berkorelasi satu dengan lainnya, serta
- d. Model hanya bersifat searah

3.8 Pengujian Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010: 144), Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang diukur. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas data yang

bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, yang dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan dengan skor total pengamatan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson* yaitu (Sugiyono, 2013: 191):

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana:

- r = Koefisien korelasi
- X = Nilai Variabel *Independen*
- Y = Nilai Variabel *Dependen*
- n = Jumlah Data

Pengambilan keputusan ini, merujuk pada pendapat Sugiyono (2013: 191) lebih lanjut menjelaskan bahwa instrumen dikatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Selain itu juga bisa dilihat dari nilai signifikansinya, jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid. Sebaliknya, jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka instrumen dapat dikatakan valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Nasution (2001: 23) adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat ukur, maka semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Sebaliknya, jika semakin rendah reliabilitas suatu alat ukur, maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Pengujian keandalan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas metode alpha (α). Metode alpha yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha* yakni:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Dimana:

α = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Menurut Ghozali (2005) menyatakan nilai batas yang digunakan untuk menilai sebuah tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,70. Artinya jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70, maka data tersebut reliabel. Sebaliknya, jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih kecil dari 0,70, maka data tersebut tidak reliabel.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2005: 110) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian uji normalitas data diperlukan karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah data tersebut berdistribusi normal. Uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov Test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *Kolmogrov-Smirnov Test* sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal
- b. Jika signifikansi $\leq 0,05$ maka data tersebut berdistribusi tidak normal

3.9.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *Independent*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel (Ghozali, 2005: 91). Untuk

mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas adalah dengan melihat nilai Tolerance:

- a. Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji.
- b. Jika nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji.

Melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*):

- a. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji.
- b. Jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka artinya terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji.

Apabila terjadi multikolinieritas maka tindakan perbaikan yang perlu dilakukan adalah dengan cara penggabungan data (*Polling Data*) atau mengeluarkan salah satu variabel *independent* yang ada.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2005: 105), menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual (variabel pengganggu) satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji *Gletser*.

Jika variabel *independent* signifikan secara statistik mempengaruhi variabel *dependent*, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Kriterianya jika signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (0,05) maka dapat dikatakan bahwa model dalam penelitian lolos dari adanya heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika signifikansinya di bawah 0,05 maka dapat dikatakan bahwa model dalam penelitian terjadi homoskedastisitas. Dasar

pengambilan keputusan yang kedua yaitu dengan melihat pola gambar *scatterplot model* sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3.10 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan proses yang dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *intervening* serta interaksi keduanya terhadap variabel *dependent*. Pengujian hipotesis ini menggunakan analisis jalur, dengan menghitung estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung. Jika pengaruh langsung, maka melihat nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} atau melihat nilai signifikansinya dibandingkan dengan tingkat nilai alfa (α) sebesar 0,005 (5%). Kaidah pengujian signifikan dalam pengujian SPSS adalah:

- a. Jika nilai signifikansi lebih besar sama dengan 0,05 ($Sig \geq 0,05$) atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel tidak signifikan.
- b. Jika nilai signifikansi lebih kecil sama dengan 0,05 ($Sig \leq 0,05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Pengaruh tidak langsung ditentukan menggunakan analisis *Sobel Test* dengan rumus sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

Dan rumus mencari nilai t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Keterangan :

a = nilai B Unstandardized Coefficients X1-Z

b = nilai B Unstandardized Coefficients Z-Y

Sa = nilai Std. Error Unstandardized Coefficients X1-Z

Sb = nilai Std. Error Unstandardized Coefficients Z-Y

3.11 Perhitungan Jalur

Proses perhitungan jalur dalam penelitian ini adalah:

a. Menghitung Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau **DE**) :

1. Pengaruh langsung etos kerja islam (X1) terhadap komitmen organisasi (Z), $DE_{ZX1} = X1 \rightarrow Z$
2. Pengaruh langsung etos kerja islam (X1) terhadap kinerja (Y), $DE_{YX1} = X1 \rightarrow Y$
3. Pengaruh langsung budaya organisasi (X2) terhadap komitmen organisasi (Z), $DE_{ZX2} = X2 \rightarrow Z$
4. Pengaruh langsung budaya organisasi (X2) terhadap kinerja (Y), $DE_{YX2} = X2 \rightarrow Y$
5. Pengaruh langsung komitmen organisasi (Z) terhadap kinerja (Y), $DE_{YZ} = Z \rightarrow Y$

b. Menghitung Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau **IE**) :

1. Pengaruh etos kerja islam (X1) melalui komitmen organisasi (Z) terhadap kinerja (Y), $IE_{YZX1} = X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$
2. Pengaruh budaya organisasi (X2) melalui komitmen organisasi (Z) terhadap kinerja (Y), $IE_{YZX2} = X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$

c. Menghitung Pengaruh Total (*Total Effect* atau **TE**):

1. Pengaruh etos kerja islam (X1) melalui komitmen organisasi (Z) terhadap kinerja (Y), $TE_{YZX1Y} = Y \leftarrow X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$
2. Pengaruh budaya organisasi (X2) melalui komitmen organisasi (Z) terhadap kinerja (Y), $TE_{YZX2Y} = Y \leftarrow X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$

BAB 5. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

- a. Etos kerja islam berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Institut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan etos kerja islam maka akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Marri, *et al.*, (2012), Pratama dan Prasetyo (2014), Aji (2010), Sirajuddin dan Muhakko (2016), dan Salahudin, *et.al* (2016) bahwa variabel etos kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdi (2014) menyatakan bahwa etika kerja islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, sementara etika kerja islam tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi;
- b. Etos kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Institut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan etos kerja islam maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Mauliza, dkk, (2016), Wahyudi (2012), Sutono dan Suroso (2009), Khan dan Rasheed (2014), dan Imam, *et al.*, (2013) menyatakan bahwa variabel etos kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Shafissalam dan Azzuhri (2013) dalam penelitiannya di Kanindo Syari'ah Jawa Timur menyatakan bahwa etos kerja islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan;
- c. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Institut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan budaya organisasi maka akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Penelitian ini sama dengan

penelitian yang dilakukan oleh Taurisa dan Ratnawati (2012), Dewi dan Surya (2017), dan Rasid., *et al.*, (2013) bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lisdiana (2016), menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi;

- d. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Institut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati, dkk (2012), Setyorini, dkk (2012) serta Awadh dan Saad (2013) menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lisdiana (2016), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja;
- e. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Institut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Taurisa dan Ratnawati (2012), Poerwaningrum dan Sudirjo (2016) serta Syauta, *et al.*, (2012) menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi dan komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan;
- f. Etos kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi karyawan Insitut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo. Namun, besarnya pengaruh secara langsung variabel etos kerja islam terhadap kinerja memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan

pengaruh secara tidak langsung variabel etos kerja islam terhadap kinerja melalui komitmen organisasi;

- g. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi karyawan Insitut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo. Namun, besarnya pengaruh secara tidak langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh secara langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja;

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang dilakukan di Institut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Bagi ilmu pengetahuan, sebaiknya penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel-variabel lain selain etos kerja islam dan budaya organisasi yang mempengaruhi terhadap variabel kinerja melalui variabel komitmen organisasi sebagai tambahan wawasan pengetahuan tentang kinerja karyawan. Sehingga dapat ditemukan variabel lain yang mempengaruhi terhadap komitmen organisasi atau kinerja serta ada variabel lain yang menjadi variabel intervening terhadap variabel kinerja selain komitmen organisasi.
- b. Bagi Institut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo, rektor Institut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo dimohon untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan aspek-aspek yang menjadi sifat etos kerja islam yang tertanam pada diri setiap karyawan, agar karyawan yang ada lebih terasa dan mengerti memaknai apa arti sesungguhnya bekerja. Bekerja yang pada hakikatnya sebuah kewajiban bagi setiap manusia dan bekerja merupakan ibadah. Sehingga bekerja yang tidak hanya untuk memuliakan dirinya, melainkan sebagai manifestasi amal saleh dapat terwujud dengan baik dan tentunya dapat meningkatkan komitmen organisasi serta meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik dalam organisasi. Kedua, untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan aspek-aspek budaya

organisasi agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja sesuai dengan tugas pokok yang telah diberikan serta tercipta rasa kekeluargaan yang sangat mendalam. Sehingga akan bekerja sesuai dengan tupoksinya serta tidak merasa arogan terhadap mahasiswa dalam pelayanan administrasi serta dapat bekerja tepat waktu. Baik waktu dalam bekerja ataupun orientasinya terhadap hasil yang dicapai.

- c. Bagi peneliti selanjutnya, dapat menambah pengetahuan dan wawasan khususnya dalam suatu proses meningkatkan kinerja karyawan. Peneliti berikutnya dapat menambahkan jumlah indikator kinerja yang lebih banyak agar penilaian kinerja tidak hanya dari 4 indikator saja. Selain hal tersebut, jumlah sampel yang digunakan menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi sejumlah 98 karyawan. peneliti berikutnya dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih dari 98 karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, M. F. 2014. *The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance and Organizational Commitment*. Proceedings of 5th Asia-Pacific Business Research Conference 17-18 February 2014
- Aji, G. 2010. *Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Profesi sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Pemikiran dan Penelitian Ekonomi Islam. Nopember 2010: 93-108
- Al-qur'an dan Terjemahannya*. 1989. Departemen Agama Republik Indonesia. Semarang: CV. Alwaah.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Asifuddin, A. J. 2004. *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Awadh, A. M., and Saad, A. M. 2013. *Impat of Organizational Culture on Employee Performance*. International Review of Management and Business Research Vol. 2. Issue. 1. March 2013
- Azizi, M. A. 2005. *Dakwah Pemberdayaan Masyarakat Paradikma Aksi metodologi*. Yogyakarta: Pustaka Pesantren.
- Dewi, I. G. A. K. R. dan Surya, I. B. K. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Silence pada PT. PLN (Persero) Rayon Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 6. No. 1. 2017: 289-316
- Fatmawati, dkk. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai IAIN Ar-Raniry Banda Aceh*. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Vol. 1. No. 1. Agustus 2012: 25-40. ISSN: 2302-0199
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemensyariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Handoko T. Hani. 2002. *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE
- Imam, A. Dkk. 2013. *The impact of Islamic Work Ethics on Employee Performance: testing two models of personality X and personality Y*. Sci-Int (Lahore) 2013. ISSN: 1013-5316

- Khan, A. S. dan Rasheed, F. 2014. *Human Resource Management Practices and Project Success, a Moderating Role of Islamic Work Ethic in Pakistani Project-Based Organizations*. International Journal of Project Management. Agustus 2014
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi, alih bahasa Erly Suandy*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Kuncoro, E. A. 2007. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta
- Lako, A. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Itu Teori dan Solusi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Lisdiana, N. 2016. *Influence Of Organizational Culture And Motivation On Employee Performance Through Organizational Commitment At The University Of Boyolali*. E-Jurnal Program Magister Manajemen. Vol. 6. No. 2. 2016: 1-8
- Luthans, Fred. 2008. *Organizational behavior*. United States: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- _____. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Marri, M. Y. K., et.al. 2012. *The Impact of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Agriculture Sector of Pakistan*. International Journal of Business and Behavioral Sciences. Vol. 2. No. 12. Desember 2012: 32-45
- Mathis, Jackson. 2009. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat
- Mauliza, P., dkk. 2016. *Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh*. Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam. Vol. 2. No. 2. September 2016: 185-200. ISSN: 2502-6976

- Murty, W. A. dan Hudiwinarsih, G. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)*. The Indonesian Accounting Review. Vol. 2. No. 2. July 2012: 215-228
- Nadia, R., Titisari, P. dan Sudarsih. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) daerah Operasi 9 Jember*. Artikel Imiah Mahasiswa.
- Nizam, S., et.al. 2016. *The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment*. Procedia Economics and Finance: 582-590
- Poerwaningrum, E. K. dan Sudirjo, F. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SD. Hj Isriati Baiturrahman I Semarang)*. Jurnal Imiah UNTAG Semarang. Vol. 5. No. 1. 2016: 1-14. ISSN: 2302-2752
- Pratama, N. A. dan Prasetyo, A. 2014. *Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Komitmen Kerja Karyawan Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Surabaya*. JESTT Vol. 1 No. 8. Agustus 2014: 581-591
- Rasid, S. Z. A., et.al. 2013. *Leadership and Organizational Commitment in the Islamic Banking Context: The Role of Organizational Culture as a Mediator*. American Journal of Economics. 2013: 171-176
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen*. edisi kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Setyorini, C. T., dkk. 2012. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)*. Media Riset Akuntansi Vol. 2. No. 1. Pebruari 2012: 32-47
- Shafissalam, A. dan Azzuhri, M. 2013. *Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur*
- Silalahi, U. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama
- Singarimbun, M. dan S. Effendy. 1995. *Metodologi Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S Indonesia
- Sirajuddin, B. dan Muhakko, F. M. 2016. *Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi dan Sikap Perubahan Organisasi pada Perbankan Syariah di Kota Palembang*. I-Economic Vol. 2 No. 2. Desember 2016: 1-18

- Sitio, A., Titisari, P. dan Tobing, D. 2015. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi dan Kualitas Interaksi atasan dan bawahan terhadap Kinerja melalui Perilaku Bekerja Karyawan di PTPN XII Surabaya*. BISMA Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 9 No.2 Juli 2015: 139-150
- Stephen, Robins, 2003. *Perilaku Organisasi*. Gramedia: PT Indeks
- Steve. 2002. *Organizational psychology*. United States of America: Library of Congress Cataloging
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Suhendi, Hendi dan Sahya Anggara. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Sutono dan Iwan S. 2009. *Tinjauan Teori Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Analisis Manajemen. Juli 2009. ISSN: 1411-1799
- Syauta, J. H., et.al. 2012. *The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura , Papua Indonesia)*. International Journal of Business and Management Invention Vol. 1. Issue. 1. December 2012: 69-76
- Tasmara, T. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Taurisa, C. M., dan Ratnawati, I. 2012. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE). Vol. 19. No. 2. September 2012: 170-187
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Wahyudi, A. 2012. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Etika Kerja Islami terhadap Performansi Kerja Para Staf Pengajar pada Perguruan Tinggi di Surakarta dengan Basis Institusi sebagai Variabel Moderator*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Juli 2012
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

ANGKET PENELITIAN

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan (coret salah satu)
3. Umur : tahun
4. Pendidikan Terakhir :
5. Lama Bekerja : tahun

A. PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah Nama, Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan Terakhir, dan Lama Bekerja pada kolom identitas responden di atas.
2. Untuk memberikan pendapat/tanggapan angket penelitian ini, Bapak/Ibu/Saudara/i cukup memberi tanda centang (√) pada salah satu pilihan yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), KS (Kurang Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju).

B. VARIABEL PENELITIAN

1. Variabel Etos Kerja Islam

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan					
2	Saya bekerja selalu menerapkan prinsip kerja keras dalam menjalankan pekerjaan saya					
3	Saya selalu bekerja dengan semangat bersaing melalui kemampuan saya					
4	Saya orang yang sangat berhemat dan selalu konsisten menyisihkan sebagian dari penghasilan saya dalam bentuk tabungan					
5	saya melaksanakan pekerjaan secara optimal, hati-hati dan teliti					
6	Saya menjalankan profesi sesuai dengan keahlian saya					

7	Saya melakukan segala sesuatu pekerjaan secara benar, tepat dan akurat					
8	Saya selalu mencoba gagasan baru, menyarankan perubahan dengan saran-saran kreatif					
9	Saya selalu mengerjakan sesuatu secara sendiri dan tidak bergantung pada orang lain					
10	Saya selalu bertindak secara rasional dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
11	Saya selalu bekerja dengan tujuan dan membuat rencana untuk merancang masa depan saya					
12	Saya menanamkan dan menerapkan prinsip kejujuran pada kegiatan sehari-hari dalam bekerja					
13	Saya selalu menerapkan sikap disiplin yang tinggi untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal					
14	Saya selalu menyelesaikan setiap tugas/pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
15	Saya merasa tidak canggung berada diantara teman-teman kerja yang memiliki prestasi kerja serta mudah menyesuaikan diri dengan situasi kerja yang baru					
16	Saya selalu menerapkan gaya hidup sederhana di dalam lembaga					
17	Saya selalu tabah menghadapi persoalan dalam setiap pekerjaan					
18	Saya selalu bisa menyelesaikan pekerjaan dalam segala situasi					
19	Saya selalu memperhatikan jenis makanan dan pola makan agar sehat bisa bekerja secara maksimal					
20	Saya rutin mengikuti pengajian untuk menambah wawasan kerohanian saya					

2. Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya diberikan kesempatan untuk mencoba ide-ide baru dalam bekerja dengan tetap memperhatikan resiko					
2	Saya merasa termotivasi untuk lebih perhatian terhadap detail dalam melakukan pekerjaan					
3	Saya senantiasa bekerja dengan menekankan hasil maksimal					
4	Saya berusaha menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal					
5	Saya berusaha mempertahankan dan menjaga kondisi kesehatan yang prima demi kelancaran aktivitas kerja					
6	Saya senantiasa bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya					

3. Komitmen Organisasi

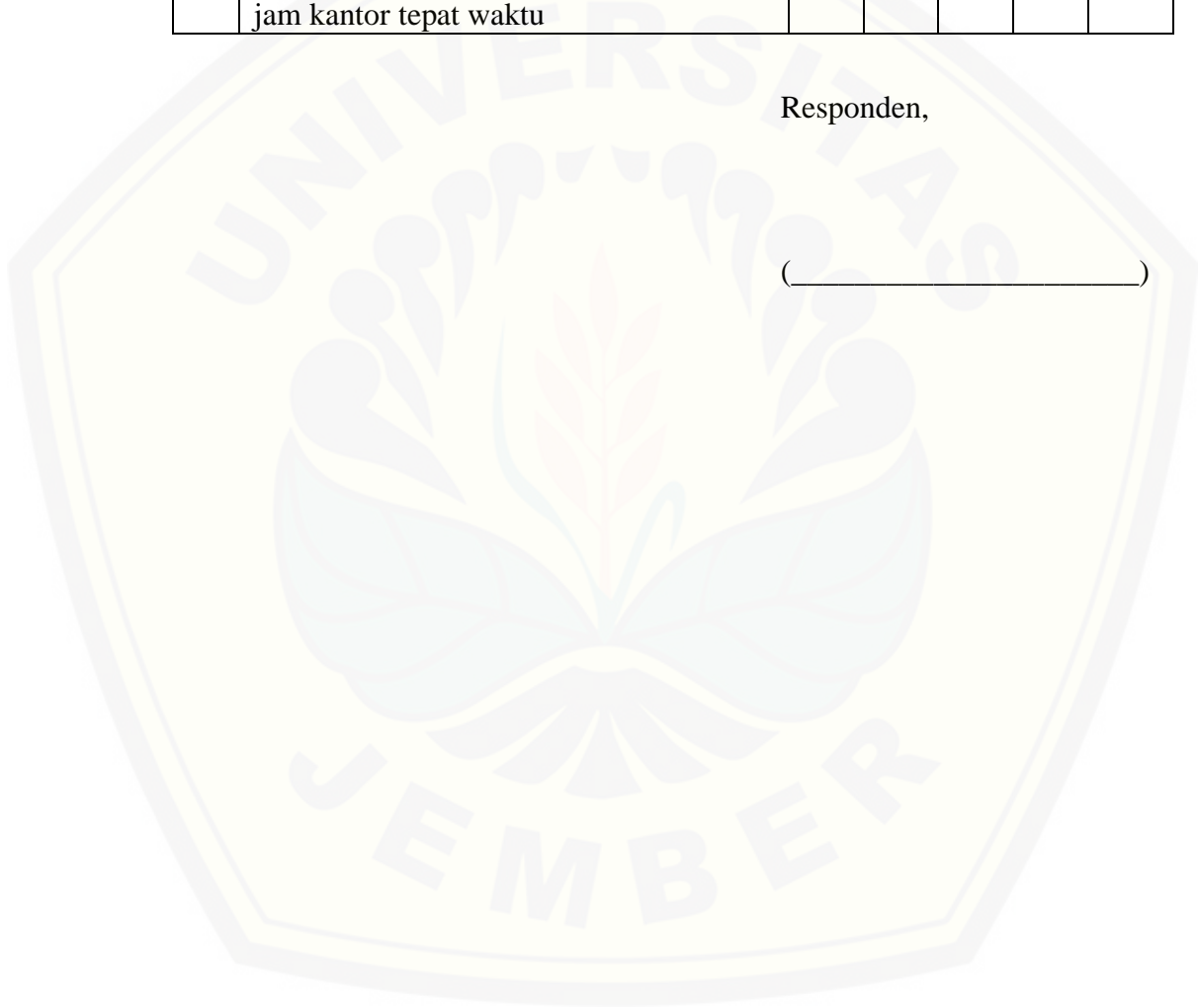
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya akan senang sekali menghabiskan sisa karir saya di lembaga ini					
2	Saya benar-benar merasakan bahwa seakan-akan masalah-masalah di lembaga ini adalah masalah saya					
3	Saya berkeinginan tetap bertahan menjadi anggota lembaga ini adalah sebuah hal yang perlu					
4	Sangat berat bagi saya meninggalkan lembaga ini					
5	Saya merasa memiliki kewajiban untuk tidak meninggalkan atasan saya saat ini					
6	Saya merasa tidak tepat untuk meninggalkan lembaga saya saat ini, meskipun hal itu menguntungkan					

4. Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standart					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya					
4	Saya tidak sulit atau berat untuk masuk jam kantor tepat waktu					

Responden,

(_____)



HASIL REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

No	Etos Kerja Islam (X1)																			
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20
1	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4
2	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	3	4
3	4	3	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3
4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4
5	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3
6	4	3	2	3	2	4	2	3	3	5	4	5	3	4	3	4	4	3	3	4
7	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	5	4	5	5	5
8	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4
9	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	3	4	3	4	5	3	4
10	3	4	5	2	3	3	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	5	3	2	4
11	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	3
12	3	3	4	4	3	5	5	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	3	3
13	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2	4	2	4	2
14	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
15	4	4	3	5	4	5	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	5	4
16	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	3	4	3
17	4	3	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4
18	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	5	3	3	5	4
19	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	5
20	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	3	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5
22	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	4	3	5
23	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
24	4	4	5	5	4	3	4	4	2	4	4	2	3	3	2	4	4	5	4	5

25	5	5	3	4	4	4	5	3	2	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
26	4	4	3	4	4	5	4	3	5	3	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	3	5	4	4
27	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	5	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4
28	4	5	4	4	5	4	5	5	4	2	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	3	5	3
29	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	3
30	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4
31	4	3	4	4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
32	4	5	4	5	4	5	4	5	3	2	4	5	5	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	5
33	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3
34	4	3	3	4	5	4	5	4	5	3	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3
35	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3
36	3	3	2	4	4	5	4	3	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5
37	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5
38	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
39	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
40	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	3	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4
42	5	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
43	3	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3
44	5	5	2	4	5	5	4	4	3	4	5	3	5	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4
45	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
46	3	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4
47	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	5	5
48	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4
49	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
50	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4
51	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4

52	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5
53	3	2	4	5	5	4	4	4	4	4	2	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3
54	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5
55	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4
56	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5
57	5	4	4	5	4	4	4	3	5	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5
58	5	4	4	5	4	4	4	3	5	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4
60	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4
61	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	3	5	5	5
62	5	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	3	4	4
63	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5
64	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
65	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4
66	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4
67	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
68	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4
69	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3
70	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
71	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
72	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
73	5	5	4	3	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4
74	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
75	2	4	2	3	4	3	4	2	2	3	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	3	3	3
76	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3
77	5	3	3	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3
78	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5

79	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3
80	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5
81	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
82	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5
83	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4
84	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5
86	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
87	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5
88	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
89	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3	5	3	4	5	4	4	5
90	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5
91	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
92	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
93	4	3	3	4	4	5	4	5	4	2	4	4	5	3	5	3	4	5	5	5	5
94	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5
95	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4
96	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
97	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5
98	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	2	3	4	4	4	3	4	4	4	5

X1.13	Pearson Correlation	.155	.199*	.281**	.088	.235*	.006	.054	.119	.113	.091	.169	.153	1	.040	.217*	.102	-.059	.119	.054	.289**	.445**
	Sig. (2-tailed)	.128	.049	.005	.387	.020	.949	.594	.243	.266	.375	.097	.134	.98	.693	.031	.317	.566	.244	.597	.004	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.14	Pearson Correlation	.058	.159	.079	.092	-.077	.053	.040	.179	.194	-.012	.041	.131	.040	1	.269**	.178	.212*	-.004	.213*	.063	.362**
	Sig. (2-tailed)	.569	.118	.438	.367	.453	.607	.698	.078	.056	.906	.688	.198	.693	.007	.079	.036	.036	.966	.035	.540	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.15	Pearson Correlation	.146	-.054	.228*	-.028	.100	.130	.151	.144	.101	.188	.181	.206*	.217*	.269**	1	.244*	.031	-.017	.063	-.006	.420**
	Sig. (2-tailed)	.152	.594	.024	.784	.329	.201	.137	.157	.321	.064	.074	.042	.031	.007	.015	.763	.763	.870	.536	.956	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.16	Pearson Correlation	.226*	.015	.047	.225*	.079	.171	.064	.072	.067	.065	.046	.206*	.102	.178	.244*	1	.045	.046	.127	.109	.394**
	Sig. (2-tailed)	.025	.884	.647	.026	.438	.093	.534	.480	.511	.525	.653	.042	.317	.079	.015	.662	.662	.654	.211	.287	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.17	Pearson Correlation	.040	.165	.174	.120	-.010	.108	.257*	.057	.271**	.133	.045	.214*	-.059	.212*	.031	.045	1	.052	.126	-.080	.341**
	Sig. (2-tailed)	.699	.105	.087	.239	.921	.290	.011	.579	.007	.191	.657	.034	.566	.036	.763	.662	.662	.608	.215	.436	.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.18	Pearson Correlation	.305**	.101	.125	.225*	.181	.128	.213*	.189	.163	.115	.143	.061	.119	-.004	-.017	.046	.052	1	.109	.207*	.440**
	Sig. (2-tailed)	.002	.325	.219	.026	.075	.207	.036	.062	.109	.260	.160	.552	.244	.966	.870	.654	.608	.285	.041	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.19	Pearson Correlation	.124	-.038	.063	.299**	.044	.124	.236*	-.029	.135	.048	.079	.206*	.054	.213*	.063	.127	.126	.109	1	.075	.384**

Sig. (2-tailed)	.222	.710	.536	.003	.665	.224	.020	.778	.185	.642	.437	.042	.597	.035	.536	.211	.215	.285	.463	.000
N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.20 Pearson Correlation	.288**	.283**	.146	.286**	.214*	.034	.059	.128	-.037	.257*	.162	-.018	.289**	.063	-.006	.109	-.080	.207*	.075	.438**
Sig. (2-tailed)	.004	.005	.151	.004	.034	.737	.566	.208	.719	.011	.111	.859	.004	.540	.956	.287	.436	.041	.463	.000
N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Total Pearson Correlation	.473**	.347**	.439**	.421**	.405**	.346**	.435**	.392**	.395**	.325**	.427**	.366**	.445**	.362**	.420**	.394**	.341**	.440**	.384**	.438**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Budaya Organisasi

		Correlations										Total	
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12
X2.1	Pearson Correlation	1	.298**	.183	.234*	.219*	.301**	.565**					
	Sig. (2-tailed)		.003	.072	.020	.030	.003	.000					
	N	98	98	98	98	98	98	98					
X2.2	Pearson Correlation	.298**	1	.224*	.387**	.349**	.309**	.660**					
	Sig. (2-tailed)	.003		.027	.000	.000	.002	.000					
	N	98	98	98	98	98	98	98					
X2.3	Pearson Correlation	.183	.224*	1	.327**	.291**	.230*	.601**					
	Sig. (2-tailed)	.072	.027		.001	.004	.022	.000					
	N	98	98	98	98	98	98	98					

X2.4	Pearson Correlation	.234*	.387**	.327**	1	.365**	.354**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.001		.000	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98
X2.5	Pearson Correlation	.219*	.349**	.291**	.365**	1	.265**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.030	.000	.004	.000		.008	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98
X2.6	Pearson Correlation	.301**	.309**	.230*	.354**	.265**	1	.650**
	Sig. (2-tailed)	.003	.002	.022	.000	.008		.000
	N	98	98	98	98	98	98	98
Total	Pearson Correlation	.565**	.660**	.601**	.700**	.652**	.650**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	98	98	98	98	98	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Komitmen Organisasi

		correlations						Total
		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Total
Z.1	Pearson Correlation	1	.282**	.283**	.248*	.396**	.294**	.644**
	Sig. (2-tailed)		.005	.005	.014	.000	.003	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98
Z.2	Pearson Correlation	.282**	1	.290**	.347**	.316**	.232*	.629**
	Sig. (2-tailed)	.005		.004	.000	.002	.022	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98
Z.3	Pearson Correlation	.283**	.290**	1	.300**	.437**	.372**	.670**

	Sig. (2-tailed)	.005	.004		.003	.000	.000	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98
Z.4	Pearson Correlation	.248*	.347**	.300**	1	.230*	.352**	.628**	.000
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.003		.022	.000	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98
Z.5	Pearson Correlation	.396**	.316**	.437**	.230*	1	.335**	.696**	.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.022		.001	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98
Z.6	Pearson Correlation	.294**	.232*	.372**	.352**	.335**	1	.659**	.000
	Sig. (2-tailed)	.003	.022	.000	.000	.001		.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98
Total	Pearson Correlation	.644**	.629**	.670**	.628**	.696**	.659**	1	.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Kinerja

		Correlations					Total
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total	
Y.1	Pearson Correlation	1	.318**	.565**	.592**	.808**	
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	
	N	98	98	98	98	98	
Y.2	Pearson Correlation	.318**	1	.317**	.524**	.704**	
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.000	.000	
	N	98	98	98	98	98	
Y.3	Pearson Correlation	.565**	.317**	1	.401**	.731**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	
	N	98	98	98	98	98	
Y.4	Pearson Correlation	.592**	.524**	.401**	1	.827**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	
	N	98	98	98	98	98	
Total	Pearson Correlation	.808**	.704**	.731**	.827**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		
	N	98	98	98	98	98	

** : Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Uji Reliabilitas Etos Kerja Islam

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	98	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	98	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	20

Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	98	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	98	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.709	6

Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	98	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	98	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.732	6

Uji Reliabilitas Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	98	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	98	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	4

Regression Model 1

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi, Etos Kerja Islam ^b		Enter

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.569	.560	1.73281

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Etos Kerja Islam

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	376.313	2	188.156	62.664	.000 ^b
	Residual	285.249	95	3.003		
	Total	661.561	97			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Etos Kerja Islam

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.044	2.421		.018	.985
	Etos Kerja Islam	.147	.038	.342	3.918	.000
	Budaya Organisasi	.554	.099	.489	5.607	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Regression Model 2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi, Etos Kerja Islam, Budaya Organisasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.770 ^a	.592	.579	1.24906	2.343

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Etos Kerja Islam, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.978	3	70.993	45.504	.000 ^b
	Residual	146.655	94	1.560		
	Total	359.633	97			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Etos Kerja Islam, Budaya Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.013	1.745		-.581	.563		
	Etos Kerja Islam	.061	.029	.192	2.084	.040	.513	1.949
	Budaya Organisasi	.170	.082	.204	2.071	.041	.448	2.233
	Komitmen Organisasi	.342	.074	.464	4.621	.000	.431	2.319

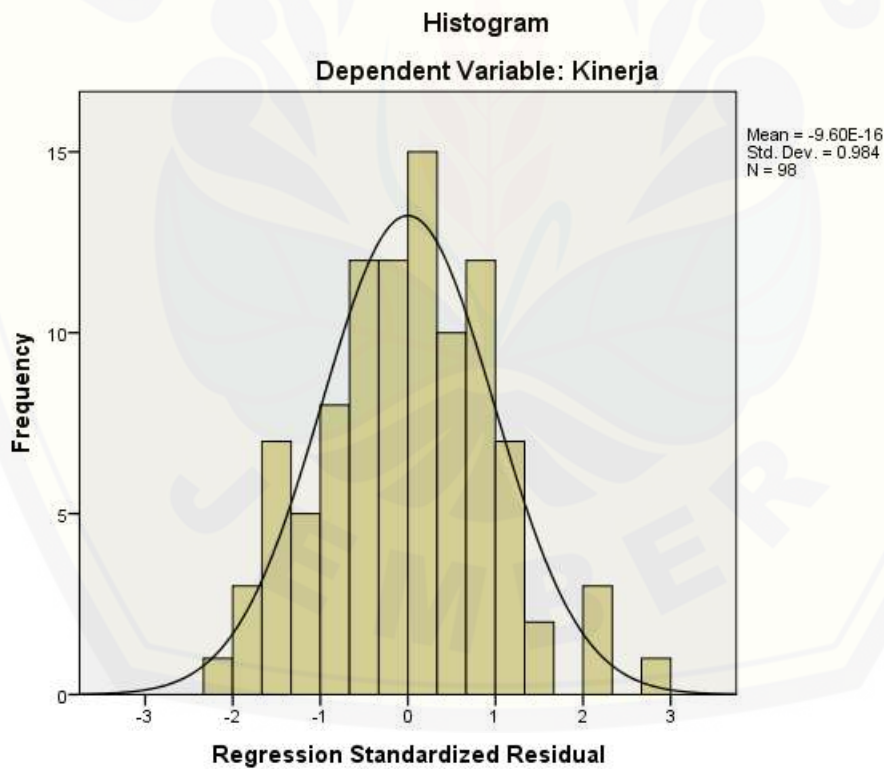
a. Dependent Variable: Kinerja

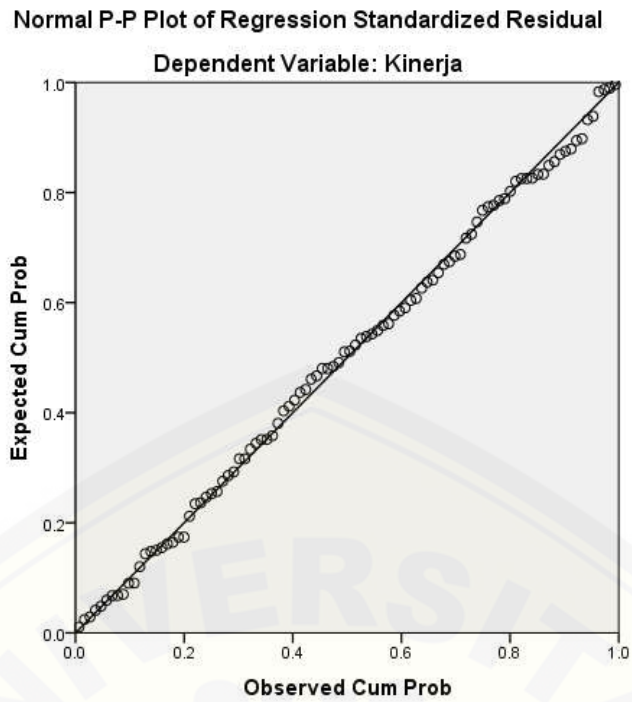
Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Etos Kerja Islam	Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi	Kinerja
N		98	98	98	98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	81,6122	24,6837	25,7245	16,9388
	Std. Deviation	6,07451	2,30462	2,61155	1,92550
Most Extreme Differences	Absolute	0,160	0,138	0,164	0,145
	Positive	0,072	0,096	0,095	0,097
	Negative	-0,160	-0,138	-0,164	-0,145
Test Statistic		0,160	0,138	0,164	0,145
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,120 ^c	0,087 ^c	0,099 ^c	0,144 ^c

Uji Normalitas Model





NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

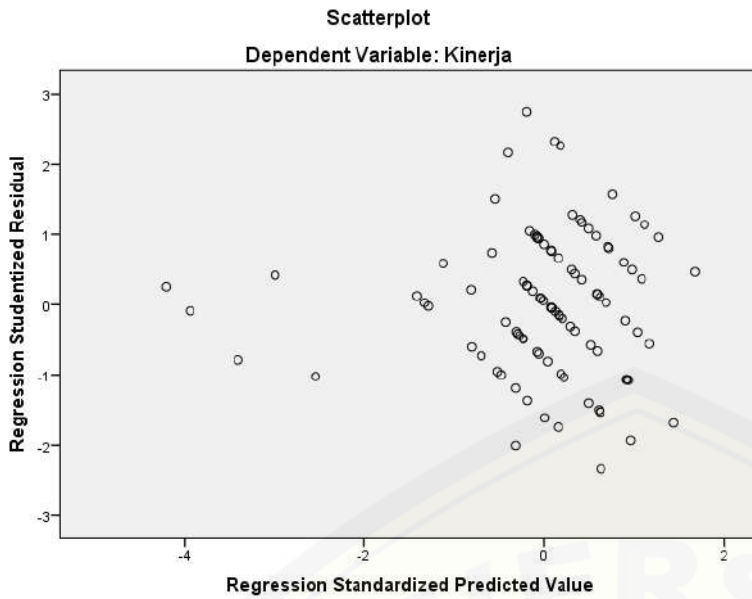
		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.22959476
Most Extreme Differences	Absolute	.037
	Positive	.037
	Negative	-.032
Test Statistic		.037
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



Uji Multikolinieritas

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Etos Kerja Islam	Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi
1	1	3.990	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.005	27.027	.54	.01	.07	.25
	3	.003	38.489	.01	.01	.88	.58
	4	.002	43.975	.44	.98	.04	.17

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	10.7144	19.4361	16.9388	1.48177	98
Std. Predicted Value	-4.201	1.685	.000	1.000	98
Standard Error of Predicted Value	.127	.569	.239	.081	98
Adjusted Predicted Value	10.6397	19.3993	16.9430	1.47752	98
Residual	-2.87735	3.33965	.00000	1.22959	98
Std. Residual	-2.304	2.674	.000	.984	98
Stud. Residual	-2.342	2.742	-.002	1.004	98
Deleted Residual	-2.97382	3.51146	-.00426	1.27818	98
Stud. Deleted Residual	-2.401	2.843	-.001	1.014	98
Mahal. Distance	.020	19.130	2.969	3.258	98
Cook's Distance	.000	.097	.010	.015	98
Centered Leverage Value	.000	.197	.031	.034	98

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Heteroskedastisitas Metode Gletser

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi, Etos Kerja Islam, Budaya Organisasi ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: ABS
- b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.222 ^a	.049	.019	.74621

- a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Etos Kerja Islam, Budaya Organisasi
- b. Dependent Variable: ABS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.724	3	.908	1.631	.187 ^b
	Residual	52.342	94	.557		
	Total	55.067	97			

- a. Dependent Variable: ABS
- b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Etos Kerja Islam, Budaya Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.398	1.043		-.381	.704
	Etos Kerja Islam	-.007	.017	-.058	-.415	.679
	Budaya Organisasi	.006	.049	.018	.118	.906
	Komitmen					
	Organisasi	.070	.044	.244	1.593	.115

- a. Dependent Variable: ABS