

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah
BMT Harapan Umat Kebumen)**

Bagus Kuat Adhi Nugroho

Manajemen S1, STIE PUTRA BANGSA KEBUMEN

Email : baguskuadnugroho@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh Etika Kerja Islam dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Harapan Umat Kebumen). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan BMT Harapan Umat Kebumen sebanyak 30 orang dan teknik pengambilan sampel yang dilakukan melalui metode non probability sampling. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah uji instrument validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, hipotesis, analisis korelasi dan analisis jalur. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS for windows versi 16.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji validitas semua pernyataan yang digunakan dalam variabel etika kerja islam, motivasi kerja, *organizational citizenship behavior*, dan komitmen organisasi dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, semua variabel dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil uji t semua hipotesis diterima. Hasil pengujian koefisien koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* sub struktur 1 sebesar 0,317 artinya 31,7% variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh etika kerja islam dan motivasi kerja sedangkan sisanya 68,3% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai *Adjusted R²* sub struktur 2 sebesar 0,617 artinya 61,7% variabel *organizational citizenship behavior* dapat dijelaskan oleh variabel etika kerja islam, motivasi kerja dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 38,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Kata kunci : Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*

Abstract

This study aims to examine the Effect of Islamic Work Ethics and Work Motivation on Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment as Intervening Variables (Study on Savings and Loans Cooperatives and Islamic Financing BMT Harapan Umat Kebumen). The population in this study were all 30 BMT Harapan Umat Kebumen employees and the sampling technique was carried out through non probability sampling methods. Data collection techniques by distributing questionnaires. Analysis of the data used is the test instrument validity and reliability, classic assumption test, hypothesis, correlation analysis and path analysis. Data processing tools using SPSS for Windows version 16.0. The results of this study indicate that based on the validity of all statements used in the variables of Islamic work ethics, work motivation, organizational citizenship behavior, and organizational commitment are declared valid. Based on the results of the reliability test, all variables are declared reliable. Based on the results of the t test all hypotheses are accepted. The results of testing the coefficient of determination shows that the value of adjusted R² sub-structure 1 is 0.317 meaning that 31.7% of the variable organizational commitment can be explained by Islamic work ethics and work motivation while the remaining 68.3% is influenced by other

variables. Adjusted R2 sub-structure value 2 is 0.617 which means 61.7% variable organizational citizenship behavior can be explained by Islamic work ethic variables, work motivation and organizational commitment, while the remaining 38.3% can be explained by other variables not in this research model. .

Keywords: Islamic Work Ethics, Work Motivation, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior

PENDAHULUAN

Organisasi pada dasarnya merupakan suatu bentuk kelompok sosial yang terdiri dari dari beberapa anggota yang mempunyai persepsi bersama tentang kesatuan mereka. Dalam organisasi sumber daya manusia merupakan merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan dalam sebuah organisasi. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini dimana tugas makin sering dikerjakan dalam tim, fleksibilitas sangatlah penting. Organisasi menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka.

Produk dan layanan yang bernuansa syariah yang berskala mikro adalah koperasi syariah. Koperasi syariah didirikan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Indonesia dengan penduduk mayoritas beragama Islam. Koperasi Syariah adalah koperasi yang bergerak di bidang pembiayaan, investasi, dan simpanan dengan pola syariah. Salah satu bentuk koperasi syariah adalah *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT). BMT merupakan lembaga keuangan mikro yang beroperasi dengan menggunakan dua fungsi, yaitu *baitul maal* atau rumah dana serta *baitul tamwil* atau rumah usaha. Tujuan BMT mengarah kepada kualitas ibadah anggota khususnya, sebagai wakil pengabdian Allah dalam memakmurkan

kehidupan ekonomi masyarakat pada umumnya.

BMT Harapan Umat Kebumen didirikan pada tahun 2010 merupakan suatu lembaga keuangan yang mana fungsinya yaitu sebagai penghimpun dana dan penyalur dana, selain itu juga berfungsi sebagai tempat pengelolaan *Zakat, Infaq dan Shodaqoh* (ZIS) dan *wakaf*. BMT Harapan Umat Kebumen setelah 6 tahun berdiri, pada saat ini telah memiliki satu kantor pusat dan dua kantor cabang di wilayah Kebumen. Karyawan yang pada awalnya hanya berjumlah tiga orang, demi pelayanan terhadap nasabah maka telah dilakukan banyak perekrutan sehingga total pengelola dan pengurus pada tahun 2018 yaitu sebanyak 30 orang. Berdasarkan hasil wawancara dengan Fauzi Firmansyah selaku kepala bidang SDI dan Maal pada BMT Harapan Umat Kebumen selama ini belum pernah mengadakan pengukuran secara langsung terhadap etika kerja Islam, motivasi kerja, komitmen organisasional ataupun *organizational citizenship behavior* pada karyawan BMT Harapan Umat Kebumen.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini dikembangkan untuk menguji bagaimana pengaruh "**Pengaruh Etika Kerja Iskam dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening*" (Studi pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Harapan Umat Kebumen).**

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi di BMT Harapan Umat Kebumen.

2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi di BMT Harapan Umat Kebumen.
3. Untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap *organizational citizenship behavior* di BMT Harapan Umat Kebumen.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* di BMT Harapan Umat Kebumen.
5. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* di BMT Harapan Umat Kebumen.

KAJIAN TEORI

Organizational Citizenship Behavior

Menurut (Robbins, 2006) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau juga sering diistilahkan dengan perilaku peran ekstra adalah perilaku baik yang dimiliki seseorang yang mau diberikan pekerjaan lain diluar pekerjaan pokoknya. Indikator dalam penelitian ini menurut Walz dan Niehoff (2000) yaitu : (1) *Altruism* (2) *Civic* (3) *virtue* (4) *Conscientiousness* (5) *Courtesy* (6) *Sportmanship*.

Komitmen Organisasi

Menurut (Robbins, 2006) Komitmen organisasi adalah keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu. Komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Indikator pada penelitian ini menurut Meyer dan Allen (1990) yaitu : (1) Komitmen afektif (2) Komitmen berkelanjutan (3) Komitmen normative.

Etika Kerja Islam

Menurut (Yousef,2001) Etika Kerja Islam Perspektif Islam berupa nilai-nilai pedoman dan tuntunan dalam bekerja yang sejalan dengan ajaran Islam, bersumber dari Al-Quran dan Hadist yang mendedikasikan kerja sebagai suatu kebijakan. Indikator dalam penelitian ini menurut Astri Fitria (2003), yaitu: (1) Kerja merupakan kebajikan (2) Kooperasi dan konsultasi dalam kerja (3) Kerja merupakan sumber kemandirian, pengembangan pribadi,

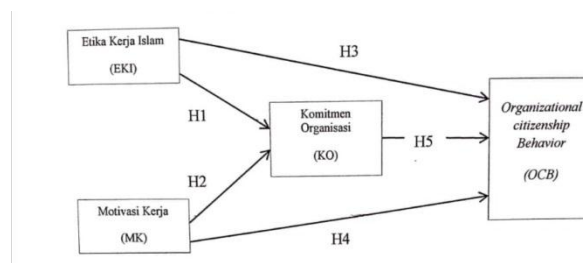
kehormatan pribadi, kepuasan dan pemenuhan pribadi (4) Hubungan sosial dalam bekerja (5) Kreatifitas kerja (6) Kerja dan melakukan aktivitas ekonomi adalah kewajiban.

Motivasi Kerja

Menurut (Deci, Connell, Ryan, 1989) Motivasi merujuk pada dorongan dari hal itu sendiri untuk melakukan sebuah aktivitas, dengan tujuan merasakan pengalaman dan kepuasan yang melekat pada aktivitas tersebut. Indikator pada penelitian ini menurut Gagne dan Deci (2005) yaitu: (1) *Need for autonomy* (2) *Need for competence* (3) *Need for relatedness*.

Model Empiris

Berdasarkan landasarn teori yang telah dibahas, maka dapat disusun suatu model empiris yang digambarkan sebagai berikut:



Hipotesis

- H₁ : Diduga Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi di BMT Harapan Umat Kebumen.
- H₂ : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasi di BMT Harapan Umat Kebumen.
- H₃ : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasi di BMT Harapan Umat Kebumen.
- H₄ : Diduga Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap *organization citizenship behavior* (OCB) di BMT Harapan Umat Kebumen.
- H₅ : Diduga Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organization citizenship behavior* di BMT Harapan Umat Kebumen.

METODE

Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel sampling jenuh yang terdapat di *Non-Probability Sampling*. Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara: (1) Menyebarkan kuesioner langsung kepada karyawan BMT Harapan Umat Kebumen.; (2) wawancara; (3) Studi pustaka. Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden. Alat bantu pengolahan data menggunakan *SPSS for windows* versi 16. Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistika meliputi: (1) Uji validitas dan reliabilitas; (2) Uji Asumsi Klasik; (3) Uji hipotesis; (4) Analisis Korelasi; (5) Analisis Jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel kualitas pelayanan, *customer experience*, kepuasan pelanggan, dan minat berkunjung kembali menunjukkan bahwa korelasi pada kolom r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,1966) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen pernyataan pada kuesioner variabel etika kerja islam, motivasi kerja, *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan jika $r_{alpha} > 0,60$, maka butir atau variabel tersebut reliabel dan sebaliknya.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Toleransi Cronbach Alpha	Keterangan
1	Etika Kerja Islam	0,822	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,761	0,60	Reliabel
3	Komitmen Organisasi	0,612	0,60	Reliabel
4	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,660	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena $r_{alpha} > 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas Sub Struktural I

No	Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Etika Kerja Islam	0,923	1,084
2	Motivasi Kerja	0,923	1,084

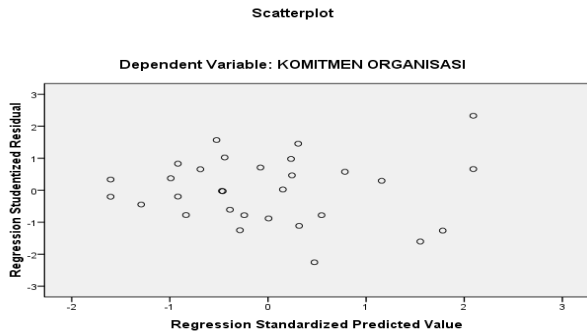
Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas Sub Struktural II

No	Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Etika Kerja Islam	0,757	1,321
2	Motivasi Kerja	0,772	1,295
3	Komitmen Organisasi	0,636	1,573

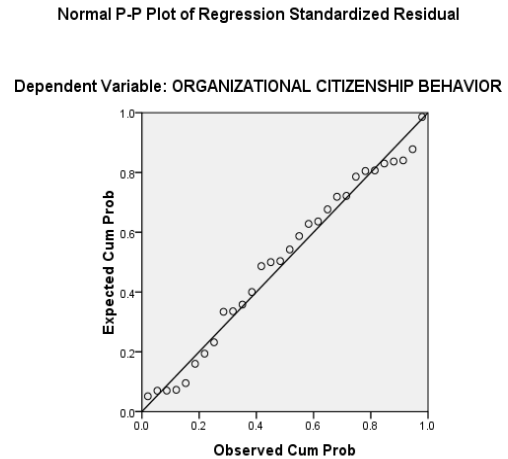
Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* diatas 0,01 dan nilai VIF dibawah 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolonieritas.

2. Uji Heterokedastisitas

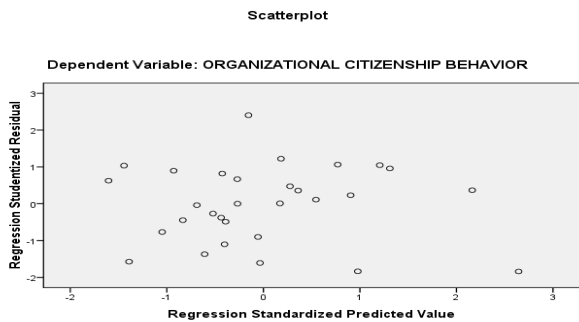
Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas Sub Struktural I



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas Sub Struktural II



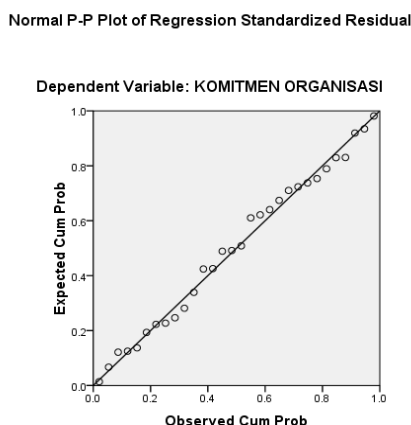
Berdasarkan hasil uji normalitas diatas (*Normal P-P Plot of Regression Residual*) diketahui bahwa menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.



Berdasarkan gambar 1 dan gambar 2 diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian tersebut terbebas dari gejala heterokedastisitas.

3. Uji Normalitas

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Sub Struktural I



Gambar 4. Hasil Uji Normalitas Sub Struktural II

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 4. Hasil Uji t Sub Struktural I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1,803	3,634			0,496	,624
Etika Kerja Islam	,229	,094	,338		2,430	,022
Motivasi Kerja	,336	,146	,367		2,296	,030

Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa:

- Hubungan Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi
Hasil uji t pada tabel di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk

variabel Etika Kerja Islam sebesar $0,022 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 2,430 > t_{tabel} 2,05183$. Hasil ini menyatakan bahwa Etika Kerja Islam mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi di BMT Harapan Umat Kebumen.

b. Hubungan Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi

Hasil uji t pada tabel di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja sebesar $0,030 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 2,296 > t_{tabel} 2,05183$. Hasil ini menyatakan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi di BMT Harapan Umat Kebumen.

$t_{hitung} 2,694 > t_{tabel} 2,05183$. Hasil ini menyatakan bahwa Etika Kerja Islam mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di BMT Harapan Umat Kebumen.

b. Hubungan Motivasi Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil uji t pada tabel di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja sebesar $0,009 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 2,824 > t_{tabel} 2,05183$. Hasil ini menyatakan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di BMT Harapan Umat Kebumen.

c. Hubungan Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil uji t pada tabel di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Komitmen Organisasi sebesar $0,037 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 2,194 > t_{tabel} 2,05183$. Hasil ini menyatakan bahwa Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di BMT Harapan Umat Kebumen.

Tabel 5. Hasil Uji t Sub Struktural II Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	6,902	3,101		2,226	,035
Etika Kerja Islam	,238	,088	,356	2,694	,012
Motivasi Kerja	,384	,136	,369	2,824	,009
Komitmen Organisasi	,359	,163	,316	2,194	,037

Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa:

a. Hubungan Etika Kerja Islam dan *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil uji t pada tabel di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Etika Kerja Islam sebesar $0,012 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka

2. Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural I

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,604 ^a	,364	,317	2,012

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* persamaan I sebesar 0,317 artinya 31,7% variabel Kepuasan Pelanggan dapat dijelaskan oleh variabel Etika Kerja Islam dan Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya 68,3% dapat

dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural II

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,810 ^a	,657	,617	1,709

a. Predictors: (Constant), Y1, X1, X2

b. Dependent Variable: Y2

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* persamaan II sebesar 0,617 artinya 61,7% variabel *Organizational Citizenship Behavior* dapat dijelaskan oleh variable Komitmen Organisasi, Etika Kerja Islam dan Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya 38,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Analisis Korelasi

Tabel 8. Hasil Analisi Korelasi

Correlations

		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	,278**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
X2	Pearson Correlation	,278**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

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

Berdasarkan tabel di atas, nilai korelasi etika kerja islam dan motivasi kerja sebesar 0,278 dan angka singnifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Artinya hubungan antara variabel etika kerja islam dan motivasi kerja memiliki korelasi yang cukup dan signifikan.

Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan analisis yang menghubungkan lebih dari dua variabel.

Untuk substruktural I digunakan rumus :

$$Y1 = 0,338 X1 + 0,367 X2 + \epsilon1$$

$$\text{Dimana } \epsilon1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,364} = \sqrt{0,636} = 0,7974$$

Untuk substruktural II digunakan rumus :

$$Y2 = 0,356 X1 + 0,369 X2 + 0,316 Y1 + \epsilon2$$

$$\text{Dimana } \epsilon2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,657} = \sqrt{0,343} = 0,5856$$

Perhitungan Pengaruh Antar Variabel

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

a. Pengaruh variabel Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi

$$X1 \rightarrow Y1 = 0,338$$

b. Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi

$$X2 \rightarrow Y1 = 0,367$$

c. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

$$X1 \rightarrow Y2 = 0,356$$

d. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

$$X2 \rightarrow Y2 = 0,369$$

e. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

$$Y1 \rightarrow Y2 = 0,316$$

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

a. Pengaruh variabel Etika Kerja Islam terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi

$$X1 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,338 \times 0,316) = 0,106$$

b. Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi

$$X2 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,367 \times 0,316) = 0,115$$

Pengaruh Total (Total Effect)

a. Pengaruh variabel Etika Kerja Islam terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi

$$X1 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,356 + 0,106) = 0,462$$

b. Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi

$$X2 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,369 + 0,115) = 0,484$$

c. Pengaruh variabel Etika Kerja Islam terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

$$X1 \rightarrow Y2 = 0,356$$

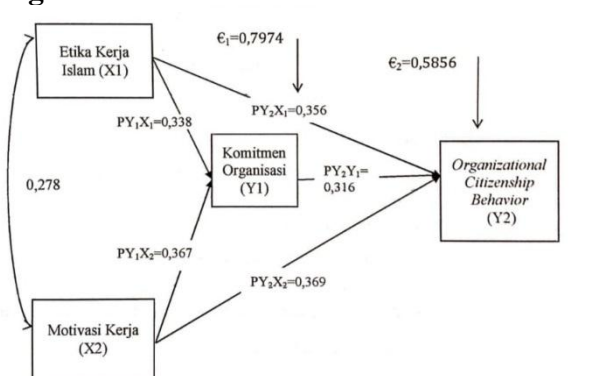
d. Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

$$X2 \rightarrow Y2 = 0,369$$

e. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

$$Y1 \rightarrow Y2 = 0,316$$

Diagram Jalur



Berdasarkan gambar diagram analisis jalur di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Etika Kerja Islam berpengaruh sebesar 0,338 terhadap Komitmen Organisasi, variabel Motivasi Kerja berpengaruh 0,367 terhadap Komitmen Organisasi, variabel Etika Kerja Islam berpengaruh 0,356 terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, Motivasi

Kerja berpengaruh 0,369 terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan variabel Komitmen Organisasi berpengaruh 0,316 terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Korelasi antara variabel Etika Kerja Islam dan Motivasi Kerja adalah 0,278.

Implikasi Manajerial

Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi pada BMT Harapan Umat Kebumen

Hasil penelitian ini menunjukkan Etika Kerja Islam dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi di BMT Harapan Umat Kebumen. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Anisya Aditya (2013), menyimpulkan bahwa etika kerja islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Pendidikan dan Kesehatan Kota Malang, karyawan akan semakin berkomitmen terhadap organisasi apabila mereka puas terhadap pekerjaan mereka. Apabila etika kerja islam yang diterima atau dirasakan itu sesuai dengan apa yang diharapkan, maka komitmen organisasi dipersepsikan baik dan memuaskan. Jika etika kerja islam yang diterima melampaui harapan karyawan di BMT Harapan Umat Kebumen, maka komitmen organisasi dipersepsikan sebagai kualitas yang ideal. Sebaliknya jika etika kerja islam yang diterima dalam bekerja lebih rendah dari yang diharapkan, maka komitmen organisasi dipersepsikan buruk.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada BMT Harapan Umat Kebumen

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi di BMT Harapan Umat Kebumen. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Lutviatun Fatimah (2017), menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di

PUSDIKLAT KEMENDAGRI REGIONAL YOGYAKARTA , karyawan akan semakin berkomitmen terhadap organisasi apabila mereka termotivasi terhadap pekerjaan mereka. Karyawan di BMT Harapan Umat Kebumen yang berkomitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan untuk tetap bertahan di organisasi lebih tinggi dibandingkan individu-individu yang tidak memiliki komitmen. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi dalam bentuk sikap dan perilaku. Komitmen organisasi membawa seorang karyawan pada pemberian kontribusi terbaik bagi kemajuan BMT Harapan Umat Kebumen, tanpa memperhitungkan apa yang dapat BMT Harapan Umat Kebumen berikan kepadanya. Karyawan akan cenderung tetap bekerja pada BMT Harapan Umat Kebumen yang memiliki nilai dan tujuan yang serupa dengan dirinya.

Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada BMT Harapan Umat Kebumen

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja islam dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* di BMT Harapan Umat Kebumen. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Fawza Rizki Pradana, Mikhriani (2017) ada pengaruh positif antara etika kerja Islam dengan *Organizational Citizenship Behavior* di Kantor Kementerian Agama Kebumen , dengan kata lain orang yang memiliki jiwa etika kerja Islam yang tinggi lebih cenderung untuk melakukan *Organizational Citizenship Behavior* dari pada yang memiliki jiwa etika kerja Islam yang rendah, ini sesuai dengan prinsip agama Islam yang mengharuskan pengikutnya untuk saling tolong menolong terhadap sesamanya dimanapun termasuk di tempat kerja dengan rekan kerjanya. sehingga dapat membangun kerjasama tim untuk kepentingan organisasi. Sementara itu, etika kerja Islam sendiri juga menekankan kerjasama dalam pekerjaan, dan perundingan (musyawarah) dipandang sebagai salah satu cara untuk menyelesaikan masalah sehingga dapat menghindari kesalahan. Hubungan sosial di tempat kerja sangat didukung untuk memenuhi kebutuhan pribadi

dan membangun keseimbangan kehidupan individu dan sosial.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada BMT Harapan Umat Kebumen

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* di BMT Harapan Umat Kebumen. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hesty Dwi Febriani (2016) mengungkapkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* di PT.PELINDO III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya. Motivasi kerja merupakan determinan penting yang mendorong seseorang memperlihatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, disebabkan karena individu-individu yang mendapatkan motivasi dalam pekerjaannya, akan cenderung memaknai pekerjaan dan tugas-tugas yang ia laksanakan dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi. Sehingga hampir tidak ada perdebatan yang berarti dikalangan peneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada BMT Harapan Umat Kebumen

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* di BMT Harapan Umat Kebumen. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Rony Jaya (2017) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi terbukti berhubungan positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai BPTPM Kota Pekanbaru , bahwa orang yang berkomitmen dengan organisasi adalah orang yang bersedia memberikan sesuatu sebagai kontribusi bagi organisasi sehingga kinerjanya meningkat. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap BMT Harapan Umat Kebumen, maka karyawan tersebut akan merasa memiliki kepuasan dalam bekerja dan rela berbuat apa saja untuk kemajuan BMT Harapan

Umat Kebumen tersebut bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugasnya.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil penelitian variabel etika kerja islam yang dilakukan pada 30 responden menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada BMT Harapan Umat Kebumen. Artinya, semakin baik persepsi karyawan terhadap etika kerja islam di BMT Harapan Umat Kebumen, semakin tinggi juga komitmen organisasi di BMT Harapan Umat Kebumen.
2. Hasil penelitian variabel motivasi kerja yang dilakukan pada 30 responden menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada BMT Harapan Umat Kebumen. Artinya, semakin baik persepsi karyawan terhadap motivasi kerja di BMT Harapan Umat Kebumen, semakin tinggi juga komitmen organisasi di BMT Harapan Umat Kebumen.
3. Hasil penelitian variabel etika kerja islam yang dilakukan pada 30 responden menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada BMT Harapan Umat Kebumen. Artinya, semakin baik persepsi karyawan terhadap etika kerja islam di BMT Harapan Umat Kebumen, semakin tinggi juga *organizational citizenship behavior* di BMT Harapan Umat Kebumen.
4. Hasil penelitian variabel motivasi kerja yang dilakukan pada 30 responden menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada BMT Harapan Umat Kebumen. Artinya, semakin baik persepsi karyawan terhadap motivasi kerja di BMT Harapan Umat Kebumen, semakin tinggi juga *organizational citizenship behavior* di BMT Harapan Umat Kebumen.
5. Hasil penelitian variabel komitmen organisasi yang dilakukan pada 30 responden menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan

terhadap *organizational citizenship behavior* pada BMT Harapan Umat Kebumen. Artinya, semakin baik persepsi karyawan terhadap komitmen organisasi di BMT Harapan Umat Kebumen, semakin tinggi juga *organizational citizenship behavior* di BMT Harapan Umat Kebumen.

Saran

1. Variabel etika kerja islam adalah variabel paling dominan dalam mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Dalam dunia kerja harus ada etika-etika yang diperhatikan. Salah satunya adalah menjaga moral dengan baik. Disamping itu, etika harus dijaga sedemikian rupa agar *image* BMT Harapan Umat Kebumen tetap berwibawa di mata masyarakat. Oleh karena itu, karyawan BMT Harapan Umat Kebumen harus mempunyai etika kerja yang baik. Karena etika kerja dalam islam sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Semakin baik etika kerjanya, semakin baik pula kuantitas dan kualitas BMT Harapan Umat Kebumen. Hal ini berarti karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya selalu menekankan kejujuran, kerja keras, tidak membuang-buang waktu dan menganggap semua apa yang dikerjakan adalah bermanfaat. Sehubungan dengan hal ini, maka BMT Harapan Umat Kebumen perlu dan hendaknya memelihara perilaku yang telah dimiliki oleh karyawannya seperti membudayakan kerja keras serta memupuk sifat kejujuran karyawannya.
2. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan. Hal ini berarti berarti karyawan termotivasi karena pekerjaan mereka adalah baik dan memberikan manfaat bagi diri mereka dan orang lain. Disamping itu mereka juga mempunyai semangat dalam bekerja karena kebutuhan mereka terpenuhi. Selain itu juga memberikan penghargaan kepada karyawan yang

berprestasi, seperti pemberian *reward* dan bonus bagi karyawan yang berprestasi akan menjadi semangat bagi karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya, karena karyawan merupakan asset penting BMT Harapan Umat Kebumen, tanpa karyawan BMT Harapan Umat Kebumen tidak akan mengalami kemajuan. Oleh karena itu, mensejahterakan karyawan menjadi kebutuhan yang paling mendasar. Salah satunya adalah pemberian motivasi. Motivasi harus diperhatikan sedemikian rupa sehingga totalitas dalam bekerja semakin bertambah baik.

3. Variabel komitmen organisasi pada karyawan BMT Harapan Umat Kebumen cukup tinggi ini bisa dilihat dari rata-rata pernyataan responden menjawab untuk bertahan di BMT Harapan Umat Kebumen, karena BMT Harapan Umat Kebumen dapat memberikan rasa yakin bahwa apa yang dilakukan karyawan dalam pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi, karyawan merasa nyaman dan merasa mendapatkan dukungan yang penuh dari BMT Harapan Umat Kebumen. Selain itu perlu meningkatkan dan memperbaiki cara mensosialisasikan visi, misi, dan tujuan organisasi serta meningkatkan komunikasi dengan para karyawan guna lebih meningkatkan komitmen karyawan terhadap BMT Harapan Umat Kebumen Hal ini dapat meningkatkan komitmen organisasi dan dapat membuat karyawan bertahan berada di BMT Harapan Umat Kebumen tersebut.
4. Variabel *organizational citizenship behavior* secara umum sudah baik, sehingga perlu dipertahankan dan ditingkatkan motivasi kerja pada BMT Harapan Umat Kebumen sehingga dapat meningkatkan perilaku *extra* karyawan dan dapat meningkatkan produktivitas BMT Harapan Umat Kebumen. Disarankan pada BMT

Harapan Umat Kebumen untuk mempertahankan karakteristik organisasi dan karakteristik rekan kerja yang dimiliki sehingga dengan adanya karyawan yang menunjukkan *organizational citizenship behavior* tinggi dapat terus memunculkan perilaku tersebut dan menjadi contoh bagi karyawan-karyawan lainnya.

5. Bagi penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama diharapkan dapat melakukan penelitian serupa yang dilakukan mendalam dengan menggunakan objek penelitian dan populasi yang berbeda untuk memvalidasi hasil penelitian ini. Selain itu dapat meneliti dengan variabel lain diluar variabel yang telah diteliti untuk memperoleh hasil yang lebih variatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggreni, P. 2016. Pengaruh *Perceived Value* terhadap Kepuasan dan Minat Beli Ulang Pelanggan Pasar Umum Ubud. *Telaah Bisnis*, 16(2).
- Ahdiyana, M. 2009. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam Kinerja Organisasi. FISE UNY.
- _____. 2011. "Dimensi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam Kinerja Organisasi". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 8 No. 2 Hal 1-10.
- Ahdiyana, Marita. 2009. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* dalam Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi*. Vol. 4. No. 2. 109-184
- Al-Aqra, Maria Yousef. 2001. Performance of EFL Students in The Requesting Speech Act: English-Arabic Translation
- Ali Hasan, 2009, Marketing, Yogyakarta : MedPress (Anggota IKAPI)
- Ali, A & Al Owaihan. 2008. "Islamic Work Ethic In Kuwait". *Journal of ManusiamentDevelopment*, Vo. 14.

- Ali, Abbas. 1988. "Scaling An Islamic Work Ethic". *The Journal Of Social Physicology*. Hal 575-583.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen OrganisasionalKaryawan Pt. Dai Knife Di Surabaya. *AGORA* Vol. 1, No. 3.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. RemajaRosdakarya: Bandung
- _____. 2005, Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional KabupatenMuara Enim, *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya* Vol. 3 No 6 Desember.
- Asifudin, Ahmad Janan. 2004. *Etika Kerja Islam*. Penerbit Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Astri Fitria, 2003, Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Maksi* Vol 3 Edisi Agustus
- Augusty, Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ayustaningwarno, F., Retranigrum, G., Safitri, I., Anggraheni, N., Suhardinata, F., Umami, C., dan M.S.W. Rejeki. 2014. *Aplikasi Pengolahan Pangan*. Peberbit Deepublish. Yogyakarta. P : 74
- Bilson, Simamora, 2004, Riset Pemasaran, Jakarta, Gramedia Utama
- Conroy, S dan Emerson, T. 2004. Business Ethics and Religion: Religiosity as a Predictor of Ethical Awareness among Students. *Journal of Business Ethics*, vol. 16 No. 12
- Effendy, Onong Uchjana. 1993. Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi. Bandung : PT Citra Aditya Bakti
- Farlen, Frans. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda). Skripsi. Yogyakarta : Universitas Pembangunan Nasional "Veteran".
- Gagné, M., & Deci, E. L. 2005. Self-Determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362.
- George dan Jones, 2005, *Understanding and Managing Organizational Behavior* 4th Edition, Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, Imam. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS". Semarang : UNDIP.
- _____. 2011. *SEM dengan PLS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 1997. *Ekonometrika Dasar* Alih Bahasa Sumarno Zain. Erlangga: Jakarta.
- Hansen, Don R and Mowen, Maryanne M. Mowen. 1999. *Akuntansi Manajemen*. jilid 1. Edisi ke empat. Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi : Jakarta. Bumi Aksara.

- _____. 1996, Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Kedua, Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Hatch, E. , & Farhady, H. 1981. Research Design & Statistics for Applied Linguistics. Tehran: Rahnama Publications.
- Hidayat, Syamsul dan Tjahjono, Heru K. 2015. "Peran Etika Kerja Islam dalam Mempengaruhi Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Komitmen Organisasional (Studi Empiris pada Pondok Pesantren Modern di Banten)". Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Ivancevich J.M, Konopaske R, Matteson M.T 2008. Organizational Behavior and Management, Seventh Edition.Indonesia : Erlangga Jalajas, D.S. and Bommer, M. (1999), 'The Influence of Job Motivation Versus Downsizing on Individual Behavior', Human Resource Development Quarterly,10: 4, pp. 329–341.
- Jonathan Sarwono, 2005, "Teori dan Latihan Menggunakan SPSS", Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Luthans, Fred. 2006., Perilaku Organisasi. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Andi
- _____.2002. Organizational Behavior: 7th Edition. New York: McGraw-Hill Inc
- _____. 2006. *Prilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. CV Andi Offset. Yogyakarta
- Mahesa, D. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Sstudi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java)). Semarang: Universitas Diponegoro
- Moekijat. 1984. *Dasar-Dasar Motivasi*, Bandung : Sumur Bandung
- Mowday, Steers, R., dan Porter, L.W. 1985. Motivation and Work Behavior, New York: Academic Press.
- Nasution, S. 1988. Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif.Tarsito.BandungTarsito
- Newstrom, John W. 2011. Organizational Behavior: Human Behavior at Work. Newyork-America: McGraw-Hill Education
- Organ, D.W. & Ryan, K. 1995. "A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Behavior." *Personnel Psychology*, 48: 775-802.
- _____. 2006. Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences. California: Sage Publications, Inc.
- _____. 2006. Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences.California: Sage Publications, Inc.
- Ostroff.C.1992. The Relationship between Satisfaction,Attitude, and Perform-ance : An Organizational Level Analysis, Journal of Applied Psy-chology. Vol 77. P 963-974
- Pareek, U. 1994. Prilaku Organisasi(Terjemahan Adam Indrawijaya). Jakarta: Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. & Baulian, P. V.1974. Organization Commitment, Job satisfaction, and Turnover Amog Psychiatric Technicians.
- Ranupandojo, Heidjrachman. 1999.Dasar-dasar Manajemen,Yogyakarta: UPP-AMP YJPN, Edisi Revisi, cet.ke-2.
- Robbins, P. Stephen and Timothy A. Judge, 2009, *Organizational Behavior*, 13th Edition, Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey, pp. 209- 586.

- _____. 2009. *Organizational Behavior*. 13 Three Edition, USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall.
- _____. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- _____. 2003. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta.
- _____. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Singarimbun, Masri & Effendi Sofian. 2009. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES
- Singgih Santoso. 2002. *SPSS Versi 11.5* Cetakan Kedua Jakarta: Gramedia
- Sloat, K.C.M. 1999. "Organizational Citizenship." *Professional Safety*, 44 (4): 20-23.
- Sondang P. Siagian, 2001, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Bumi Aksara, Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Spector, P. E., 1997. *Job Satisfaction*. USA : SAGE Publications, Inc.
- Steers, Richard M. & Porter, Lyman W. 1991. *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw-Hill
- Stumpf, S.A. and Hartman, K. 1984. 'Individual Exploration to Organizational Commitment or Withdrawal', *Academy of Management Journal*, 27: 2, pp. 308–329.
- Sugiyono, 2001. *Metode Penelitian*, Bandung: CV Alfa Beta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Triuwono, Iwan. 2000. *Organisasi dan Akuntansi Syariah*. Yogyakarta : LkiS.
- Vithessonthi, Chaiporn, & Schwaninger, Markus. 2008. Job Motivation and Self-Confidence for Learning and Development as Predictors of Support for Change, *Journal of Organisational Transformation and Social Change*, Vol. 5 No. 2. pp 141-157.
- Walz, S. M., & Niehoff, B. P. 1996. Organizational citizenship behaviors and their effect on organizational effectiveness in limited-menu restaurants. In J. B. Keys & L. N. Dosier (Eds.), *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 307–311.
- Westerman John, Dkk. 1992. *Pengelolaan SDM*, (terjemahan) Radarjaya, Jakarta
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- _____. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wijanto, E. A., & Sutanto, E. M. 2013. Pengaruh leader-member exchange terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasional karyawan departemen penjualan pada PT X. *Agora*, 1.
- Zainudin Sri Kuntjoro, 2002. "Komitmen Organisasi". www.e-psikologi.com.
- Zurasaka, A. 2008. *Teori Perilaku Organisasi*. <http://zurasaka.wordpress.com/2008/11/25/perilaku-organisasi>. Diakses tanggal 12 Desember 2018 pukul 18.05