



ASSET: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO

Jl. Budi Utomo No. 10 Ponorogo 63471

Call Center: 089524159515, email: [assetumpo88@gmail.com](mailto:assetumpo88@gmail.com)

Website: <http://journal.umpo.ac.id/index.php/ASSET>



# Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Pada UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri

Okti Wulandari<sup>1</sup>, Wahna Widhianingrum<sup>2</sup>, Fery Setiawan<sup>3</sup>

<sup>a</sup> Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Ponorogo dan 63411

<sup>b</sup> Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Ponorogo dan 63411

<sup>c</sup> Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Ponorogo dan 63411

<sup>1</sup> wulandari281098@gmail.com \*; <sup>2</sup> wahnawidhia@gmail.com; <sup>3</sup> fery.fahrissetiawan@gmail.com

## INFO ARTIKEL

### Sejarah artikel

Diterima  
Diperbaiki  
Makbul

### Kata Kunci

Etos Kerja  
Kepuasan Kerja  
Motivasi Intrinsik  
Komitmen Organisasi

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja, kepuasan kerja dan motivasi intrinsik secara simultan terhadap komitmen organisasi pada karyawan UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri yang berjumlah 56 karyawan. Data yang diambil untuk melakukan penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan instrumen kuesioner. Pengujian analisis kualitas data digunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian untuk pengujian hipotesis menggunakan uji koefisien regresi secara parsial (uji t), uji signifikansi simultan dan koefisien determinan. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial (1) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri.; (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri.; (3) Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri; (4) Etos kerja, kepuasan kerja dan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri..

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC-BY.



## 1. Pendahuluan

Keberhasilan atau tercapainya suatu tujuan dari perusahaan tidak bisa terlepas dari hasil kerja seluruh komponen sumber daya manusia (SDM) yang terdapat pada perusahaan tersebut. Rahmaningtyas dan Putri (2020) menyebutkan bahwa sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting bagi organisasi karena sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam penentuan keberhasilan suatu organisasi. Beberapa kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) perlu diarahkan dengan tepat agar strategi perusahaan dan apa yang diharapkan karyawan dapat searah serta seimbang. Retnowati & Johrani (2021) hal tersebut nantinya akan mengarah pada pemahaman tentang berbagai faktor yang membentuk komitmen karyawan terhadap organisasi.

Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Cahyadi (2018) menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Mathis dan Jackson (Sopiah & Sangadji, 2018: 155) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Retnowati & Jahroni (2021) komitmen juga berarti ada kerelaan untuk mengembangkan organisasi dan memaksimalkan hasil dari kewajiban yang harus diselesaikan. Ada beberapa faktor untuk menciptakan komitmen organisasi seperti etos kerja, kepuasan kerja dan motivasi.

Steers dan Porter (Cahyadi, 2018) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terbagi dalam tiga aspek yaitu 1) Komitmen efektif, 2) Komitmen kelanjutan dan 3) Komitmen normatif. David (Cahyadi, 2018) mengemukakan empat faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu 1) Faktor personal, 2) Karakteristik pekerjaan, 3) Karakteristik struktur dan 4) Pengalaman kerja. Busro (2018: 86) menyebutkan bahwa indikator komitmen organisasi yaitu 1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), 2) Komitmen Kontinu (*Continue Commitment*) dan 3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*).

Sedarmayanti (2017: 224) menyebutkan bahwa etos kerja adalah sebuah tolak ukur untuk menilai sejauh mana tekad serta usaha untuk mencapai hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan yang dijalani. Sinamo (Timbuleng & Jacky, 2015) menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu tindakan yang bersumber dari keyakinan dasar

terhadap model kerja yang terintegrasi. Menurut Sinamo (Saleh & Hardi, 2018) menyatakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral.

Darodjat (2015) berpendapat bahwa fungsi etos kerja secara umum adalah sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. 1) Pendorong timbulnya perbuatan, 2) Penggairah dalam aktivitas, 3) Penggerak. Sinamo (Cahyadi, 2018) menyebutkan bahwa indikator etos kerja dapat dijelaskan yaitu 1) Kerja adalah Aktualisasi, 2) Kerja adalah panggilan, 3) Kerja adalah seni, 4) Kerja adalah rahmat, 5) Kerja adalah amanah dan 6) Kerja adalah pelayanan.

Faktor lain yang dapat menciptakan komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. McShane & Von (Retnowati & Jahroni, 2021) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan tahap evaluasi berkelanjutan yang dilakukan karyawan selama melakukan pekerjaannya. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sutrisno (2019: 74) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Prayogo *et, al.*, (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya.

Gilmer (Sutrisno, 2019: 77) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah 1) Kesempatan untuk maju, 2) Keamanan kerja, 3) Gaji, 4) Perusahaan dan manajemen, 5) Pengawasan, 6) Faktor intrinsik dari pekerjaan, 7) Kondisi kerja, 8) Aspek sosial dalam pekerjaan, 9) Komunikasi dan 10) Fasilitas. Yuwono (Badriyah, 2015: 241) mengidentifikasi indikator kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu 1) Upah, 2) *Benefit*, 3) *Operating procedur*, 4) *Co-workes*, 5) *Communication* dan 6) *Contingent rewards*.

Motivasi dipercaya dapat menciptakan komitmen organisasi. Hariani et al. (2019) menyatakan bahwa motivasi menjadi determinan yang memberikan dampak kepada komitmen. Motivasi intrinsik menurut Mangkunegara (2017) adalah hal yang menjadi aktif atau munculnya dorongan tersebut tidak dipengaruhi dari faktor luar, karena pada dasarnya setiap individu telah memiliki dorongan untuk melakukan sesuatu. Luthans (Felinda & Nugraheni, 2016) menyebutkan bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut,

yang kemudian mendorong untuk melakukan sesuatu yang bernilai dan berarti. Muhammad et, al., (2019) motivasi intrinsik adalah motif–motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Herzberg (Hanifah, 2017) menyatakan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu 1) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), 2) Kemajuan (*advancement*), 3) Tanggung jawab (*responsibility*), 4) Pengakuan (*recognition*) dan 5) Pencapaian (*achievement*). Herzberg (Muhammad et, al., 2019) menyebutkan terdapat 6 indikator motivasi intrinsik yaitu 1) Pencapaian Prestasi, 2) Pengakuan, 3) Tanggung jawab, 4) Kemajuan, 5) Pekerjaan itu sendiri dan 6) Kemungkinan berkembang.

Berdasarkan ketiga faktor tersebut di atas, semakin jelas bahwa karyawan sebagai subjek yang berarti untuk perusahaan. Perusahaan seharusnya lebih memahami, peduli serta tidak mengabaikan faktor apa saja yang memiliki peran untuk memunculkan sikap komitmen organisasi pada karyawan. Hal tersebut menjadi perhatian khusus bagi banyak perusahaan, salah satunya yaitu UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri. Komitmen organisasi menjadi perhatian bagi UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri. Pelanggaran-pelanggaran karyawan yang tidak berkomitmen sering terjadi. Sejumlah karyawan terpergok sedang berada di sejumlah rumah kopi saat jam kerja, para karyawan ini bukannya menjalankan tugasnya tetapi nongkrong sambil membahas sejumlah masalah hingga terlihat berdebat. Terdapat permasalahan terkait dengan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja di UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri. Terdapat beberapa karyawan yang bekerja hanya sebatas untuk mendapatkan gaji saja dan tidak berfokus dalam peningkatan kualitas kerja.

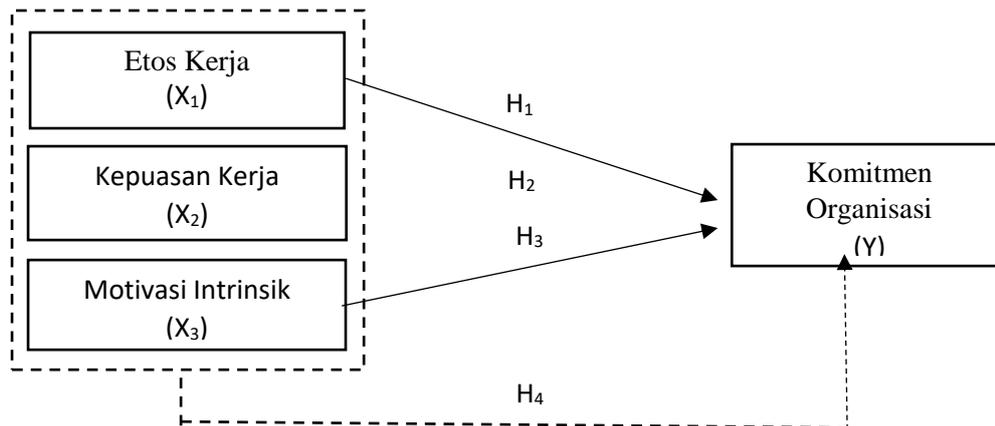
Adapun tujuan dari penelitian yaitu: (1) untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri, (2) untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri, (3) untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi pada karyawan UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri dan (4) untuk mengetahui pengaruh etos kerja, kepuasan kerja dan motivasi intrinsik secara simultan terhadap komitmen organisasi pada karyawan UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri.

Penelitian yang mendukung penelitian ini adalah penelitian Cahyadi (2018) yang mengemukakan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara etos kerja dan komitmen organisasi. Artinya hubungan dalam penelitian ini lemah dan semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula etos kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Sabina Tirta Utama Samarinda. Penelitian selanjutnya yaitu penelitian Retnowati dan Jahroni (2021) yang

mengemukakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya penelitian Muhammad et, al., (2019) yang mengemukakan bahwa secara parsial, motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka berfikir pada penelitian sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Konseptual



## 2. Metode Penelitian

Objek penelitian ini merupakan komitmen organisasi pada karyawan UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri. Ruang lingkup penelitian ini merupakan etos kerja, kepuasan kerja, motivasi intrinsik dan komitmen organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Sugiyono (2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri yang berjumlah 56 karyawan. Sugiyono (2017) berpendapat bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan

teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 56 karyawan UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri.

Data utama penelitian ini diperoleh melalui penelitian lapangan, peneliti memperoleh data langsung dari pihak pertama (data primer). Metode pengambilan data dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode survei dilakukan dengan pendistribusian kuisisioner yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung melalui perantara kepada responden, yaitu Karyawan UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri. Santoso (2015) menyebutkan bahwa kuisisioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan responden memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara pembagian lembar pernyataan yang harus diisi oleh responden guna melengkapi data atau disebut kuisisioner. Sugiyono (2017) kuisisioner adalah teknik penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket, sehingga dalam waktu relatif singkat dapat menjangkau banyak responden. Sementara itu pada bagian pernyataan, responden diminta untuk memilih item yang sesuai dengan keadaannya dengan skala likert dari 1 sampai 5.

Uji kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Santoso (2015) menerangkan bahwa uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  dimana  $df = n-2$ ,  $n$  ialah banyaknya reponden. Ghozali (2016) menyebutkan bahwa kriteria suatu insitrumen dikatakan valid bila korelasi bernilai positif dan nilai probabilitas korelasi sig.(2-tailed)  $\leq$  derajat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Uji validitas dikatakan valid jika  $\alpha < 0,50$ . Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  dengan taraf keyakinan 95%, maka instrument valid. Sedangkan uji reliabilitas menurut Santoso (2015) adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dengan kata lain menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Ghozali (2016) berpendapat bahwa kusioner dapat disebut reliabel jika respon dari responden stabil atau konsisten. Ghozali (2016) menyebutkan bahwa apabila koefisiensi *cronbach alpha* ( $r_1$ )  $\geq 0,6$  maka dapat dikatakan instrumen tersebut reliabel.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Santoso (2015) menjelaskan bahwa analisis regresi linier berganda yaitu model regresi untuk menganalisis lebih dari satu variabel independen dengan tingkat signifikansi sebesar

5%. Dengan demikian model persamaan regresi linier berganda menjadi:  $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$ .

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji partial (uji t) dan uji serempak (uji F). Ghozali (2016) berpendapat bahwa hasil uji signifikansi parameter individual (uji statistik t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual berpengaruh terhadap nilai variabel dependen, dengan  $\alpha = 5$  persen. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan jika  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas dan variabel terikat. 2) Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  dan jika  $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Berarti ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas dan variabel terikat.

Ghozali (2016) menrangkan bahwa uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji F dilaksanakan dengan cara membandingkan nilai dari  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5% dengan level *confidence* 95% dan *degree of freedom* ( $n-k-1$ ) dimana  $n$  adalah jumlah responden dan  $k$  adalah jumlah variabel. Ghozali (2016) menerangkan bahwa dasar pengambilan keputusannya adalah dengan tingkat kepercayaan yang digunakan 95 persen/ taraf signifikan 5% dengan kriteria 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Ghozali (2016) menerangkan bahwa Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menentukan seberapa besar variasi variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X). Besarnya koefisien determinasi ini adalah 0 sampai dengan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 4.1. Hasil Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Uji validitas penelitian ini ialah dengan cara membandingkan  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  dengan  $df$  (*degree of freedom*) =  $n - 2$ , dimana  $n$  adalah total reponden. Jumlah seluruh responden dalam penelitian ini sebanyak 56 dan besarnya nilai  $df$  adalah 54 dengan taraf signifikansi 5%, jadi diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,263. Berikut besaran nilai *correlation* yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Etos Kerja (X<sub>1</sub>)</b>	1	0,643	0,263	Valid
	2	0,553	0,263	Valid
	3	0,766	0,263	Valid
	4	0,781	0,263	Valid
	5	0,742	0,263	Valid
	6	0,605	0,263	Valid
<b>Kepuasan kerja (X<sub>2</sub>)</b>	1	0,687	0,263	Valid
	2	0,609	0,263	Valid
	3	0,684	0,263	Valid
	4	0,696	0,263	Valid
	5	0,730	0,263	Valid
	6	0,665	0,263	Valid
Motivasi intrinsik (X <sub>3</sub> )	1	0,701	0,263	Valid
	2	0,717	0,263	Valid
	3	0,699	0,263	Valid
	4	0,437	0,263	Valid
	5	0,654	0,263	Valid
	6	0,616	0,263	Valid
<b>Komitmen organisasi (Y)</b>	1	0,668	0,263	Valid
	2	0,636	0,263	Valid
	3	0,732	0,263	Valid
	4	0,573	0,263	Valid
	5	0,592	0,263	Valid
	6	0,736	0,263	Valid

Tabel 1 adalah hasil perolehan  $r_{hitung}$  dari semua item yaitu semua item pernyataan variable mempunyai nilai lebih besar atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka dari itu seluruh indikator penelitian ini oleh peneliti dinyatakan valid

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah alat ukur indikator dari variabel pada suatu kuesioner. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini terlihat dalam tabel dibawah ini

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Atribut/Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Etos Kerja ( $X_1$ )	0,772	0,600	Reliabel
Kepuasan kerja ( $X_2$ )	0,763	0,600	Reliabel
Motivasi intrinsik ( $X_3$ )	0,705	0,600	Reliabel
Komitmen organisasi (Y)	0,734	0,600	Reliabel

Hasil di atas menyatakan bahwa semua variable independen dan dependen bernilai *Cronbach Alpha* lebih besar (>) dari 0,600. Kesimpulannya adalah semua variabel dalam penelitian ini mempunyai reliabilitas yang diterima

4.2. Hasil Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas yaitu etos kerja ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan motivasi intrinsik ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi (Y). Adapun hasil pengolahan data adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	3.825	1.459
Etos Kerja	0.287	0.103
Kepuasan Kerja	0.247	0.108
Motivasi Intrinsik	0.333	0.133

Hasil regresi yang terangkum dalam tabel 3 tersebut dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3$$

$$Y = 3,825 + 0,287X_1 + 0,247X_2 + 0,333X_3 + e$$

Persamaan tersebut dapat dijabarkan dengan deskriptif yaitu:

Konstanta bernilai 3,825 dan memiliki nilai positif. Nilai tersebut dapat dijelaskan pada saat variabel etos kerja ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan motivasi intrinsik ( $X_3$ ) tidak ada atau dalam keadaan nol, maka nilai komitmen organisasi sebesar 3,825 dan nilai tersebut merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Variabel etos kerja ( $X_1$ ) mempunyai koefisien regresi yang bertanda positif 0,287 menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel etos kerja dengan komitmen organisasi. Artinya apabila variabel etos kerja ( $X_1$ ) meningkat 1 satuan, maka komitmen organisasi ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,287 satuan, dimana variabel lain dalam keadaan tetap.

Variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) mempunyai koefisien regresi yang bertanda positif 0,247 menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Artinya apabila variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) meningkat 1 satuan, maka komitmen organisasi ( $Y$ ) akan meningkat 0,247 satuan, dimana variabel lain dalam keadaan tetap.

Variabel motivasi intrinsik ( $X_3$ ) mempunyai koefisien regresi yang bertanda positif 0,333 menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel motivasi intrinsik dengan komitmen organisasi. Artinya apabila variabel motivasi intrinsik ( $X_3$ ) meningkat 1 satuan, maka komitmen organisasi ( $Y$ ) akan meningkat 0,333 satuan, dimana variabel lain dalam keadaan tetap.

#### 4.3. Hasil Uji Hipotesis

##### a. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) bertujuan mengetahui pengaruh dari masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada  $\alpha = 5\%$ . Hasil pengolahan data menggunakan SPSS ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t	Sig.
(Constant)	2.622	0.011
Etos Kerja	2.786	0.007
Kepuasan Kerja	2.289	0.026

Motivasi Intrinsik	2.500	0.016
--------------------	-------	-------

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut di atas diketahui nilai t hitung untuk variabel independen adalah sebagai berikut:

Nilai  $t_{hitung}$  variabel etos kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 2,786 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,007. Selanjutnya peneliti akan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% dua arah dengan n sebesar 56 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,003. Berdasarkan nilai tersebut maka disimpulkan bahwa  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $2,786 \geq 2,003$  dan nilai signifikansi  $0.007 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak. Artinya variabel etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi.

Nilai  $t_{hitung}$  variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 2,289 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,026. Selanjutnya peneliti akan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% dua arah dengan n sebesar 56 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,003. Berdasarkan nilai tersebut maka disimpulkan bahwa  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $2,289 \geq 2,003$  dan nilai signifikansi  $0.026 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak. Artinya variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi.

Nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi intrinsik ( $X_3$ ) adalah sebesar 2,500 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,016. Selanjutnya peneliti akan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% dua arah dengan n sebesar 56 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,003. Berdasarkan nilai tersebut maka disimpulkan bahwa  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $2,500 \geq 2,003$  dan nilai signifikansi  $0.016 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{o3}$  ditolak. Artinya variabel motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi.

b. Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

Model	F	Sig.
1	76.792	0.000 <sup>a</sup>

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  adalah sebesar 76,792 dengan nilai sig. sebesar 0,000. Nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan atau  $\alpha = 5\%$

dan  $df = (4-1); (56-5) = 3;51$  sebesar 2.790. Nilai  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$  atau  $76.792 > 2,790$  dengan signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_04$  ditolak dan  $H_a4$  diterima. Artinya variabel etos kerja, kepuasan kerja dan motivasi intrinsik secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan guna mengetahui tingkat pengaruh variabel etos kerja, kepuasan kerja dan motivasi intrinsik (independen) secara simultan terhadap naik atau turun variabel komitmen organisasi (dependen). Hasil pengolahan data menggunakan SPSS ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R Square
1	0.816

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,816 atau 81,6%. Nilai tersebut memberikan gambaran bahwa sumbangan variabel independen (etos kerja, kepuasan kerja dan motivasi intrinsik) terhadap naik turunnya variabel dependen (komitmen organisasi) adalah 81,6% dan sisanya 18,4% merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan regresi berganda yang diajukan dalam penelitian ini seperti stress kerja, lingkungan kerja, *perceived organizational support* dan lain sebagainya.

#### 4.4. Pembahasan

##### 4.4.1. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan uji statistik diperoleh nilai hasil uji regresi sebesar 0,287 yang berkonotasi positif. Artinya apabila etos kerja meningkat 1 satuan, maka komitmen organisasi akan meningkat 0,287 satuan. Sedangkan hasil uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,786 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,786 > 2,003$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,007 < 0,05$ . Jadi hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_{01}$  diterima,  $H_{a1}$  ditolak. Artinya variabel etos kerja secara partial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Sedarmayanti (2017) menyebutkan bahwa etos kerja adalah sebuah tolak ukur untuk menilai sejauh mana tekad serta usaha untuk mencapai hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan yang dijalani. Usaha yang dimaksud dalam hal ini adalah etos kerja yang produktif baik dilihat dari produktivitas dirinya sendiri maupun produktivitas secara umum. Sinamo (Timbuleng & Jacky, 2015) menyatakan bahwa

etos kerja adalah suatu tindakan yang bersumber dari keyakinan dasar terhadap model kerja yang terintegrasi.

Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Hal ini membuktikan bahwa etos kerja yang baik akan memberikan dampak positif terciptanya komitmen seseorang dalam melakukan pekerjaannya, dalam hal ini berarti meningkatnya komitmen organisasi karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja. Jika seseorang, suatu organisasi atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi etos kerja dan budaya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Cahyadi (2018) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara etos kerja dan komitmen organisasi dengan  $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,335 > 0,191$  dan  $p = 0,000 < 0,050$ . Artinya hubungan dalam penelitian ini lemah dan semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula etos kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Sabina Tirta Utama Samarinda.

#### 4.4.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan uji statistik diperoleh nilai hasil uji regresi sebesar 0,247 yang berkonotasi positif. Artinya apabila kepuasan kerja meningkat 1 satuan, maka komitmen organisasi akan meningkat 0,247 satuan. Sedangkan hasil uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,289 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,289 > 2,003$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,026 < 0,05$ . Jadi hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak. Artinya variabel kepuasan kerja secara partial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Sutrisno (2019: 74) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hasibuan (2017: 202) berpendapat bahwa seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Kepuasan kerja yang didapat karyawan berupa gaji dan insentif, akan berdampak positif karena dapat memenuhi kebutuhan fisiologis karyawan tersebut dan akan berdampak baik bagi perusahaan berupa komitmen organisasi yang semakin baik. Hal ini berarti menunjukkan bahwa kepuasan kerja baik dari sikap

atau perilaku karyawan dalam bekerja menimbulkan rasa puas sehingga berdampak pada komitmen organisasi karyawan apabila seorang karyawan puas dalam bekerja baik dari gaji, insentif, rekan kerja maka akan mengalami peningkatan pada komitmen organisasi karyawan dan sebaliknya apabila seorang karyawan malas dan tidak puas terhadap apa yang mereka kerjakan maka secara langsung akan menurunkan dari kinerja dan komitmen organisasi karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Saputra dan Sriathi (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

#### 4.4.3. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan uji statistik diperoleh nilai hasil uji regresi sebesar 0,333 yang berkonotasi positif. Artinya apabila motivasi intrinsik meningkat 1 satuan, maka komitmen organisasi akan meningkat 0,333 satuan. Sedangkan hasil uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,500 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,500 > 2,003$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,016 < 0,05$ . Jadi hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak. Artinya variabel motivasi intrinsik secara partial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Motivasi intrinsik menurut Mangkunegara (2017) adalah hal yang menjadi aktif atau munculnya dorongan tersebut tidak dipengaruhi dari faktor luar, karena pada dasarnya setiap individu telah memiliki dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya. Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan.

Seorang karyawan yang memiliki motivasi intrinsik yang muncul dari dalam diri sendiri karena suatu dorongan, akan memunculkan perasaan senang dalam bekerja dan memunculkan perasaan untuk bekerja melebihi apa yang telah ditargetkan oleh perusahaan Dengan motivasi intrinsik juga dapat meningkatkan komitmen seorang karyawan dalam organisasi tersebut. Sehingga kinerja karyawan yang tinggi karena dipengaruhi oleh motivasi intrinsik, juga akan meningkatkan komitmen, karena dengan komitmen karyawan akan memberikan kinerja terbaik mereka agar menjadi bagian dari organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Rahayu, Adolfina dan Irvan (2019) yang menyebutkan bahwa motivasi intrinsik dan kompensasi secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Secara parsial, motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

#### 4.4.4. Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ke empat yaitu variabel etos kerja ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan motivasi intrinsik ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi ( $Y$ ) pada UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 76,792 lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu  $76,792 > 2,790$ . Sehingga dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikannya  $0,000 < 0,05$ .

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi nilai  $R^2$  sebesar 0,816 atau 81,6% yang berarti bahwa etos kerja ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan motivasi intrinsik ( $X_3$ ) memiliki kontribusi mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 81,6% dan sisanya 18,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting untuk perusahaan terus bersaing, dengan demikian perusahaan harus dapat mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik membantu perusahaan mencapai tujuan. Demi tercapainya tujuan perusahaan maka dibutuhkan peningkatan komitmen organisasi pada karyawan, tetapi permasalahan yang dihadapi dalam menjaga konsistensi peningkatan tersebut banyak faktor yang memengaruhi komitmen organisasi yaitu etos kerja, kepuasan kerja dan motivasi intrinsik karyawan.

Etos kerja dapat membangkitkan motivasi dan semangat kerja yang hal tersebut dapat berpengaruh dengan komitmen organisasi nantinya. Jika terjadi peningkatan pada etos kerja, maka hal tersebut akan meningkatkan komitmen organisasi. Kepuasan kerja baik dari sikap atau perilaku karyawan dalam bekerja menimbulkan rasa puas sehingga berdampak pada komitmen organisasi karyawan apabila seorang karyawan puas dalam bekerja baik dari gaji, insentif, rekan kerja maka akan mengalami peningkatan pada komitmen organisasi karyawan. Motivasi intrinsik juga meningkatkan komitmen karyawan dalam organisasi tersebut. Sehingga komitmen organisasi karyawan yang tinggi karena dipengaruhi oleh motivasi intrinsik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Cahyadi (2018) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara etos kerja dan komitmen organisasi. Penelitian Saputra dan Sriathi (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian Rahayu, Adolfini dan Irvan (2019)

yang menyebutkan bahwa motivasi intrinsik dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian dianalisis dengan analisis regresi linier berganda maka dapat disimpulkan sebagai berikut yaitu (1) variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri. (2) variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri. (3) variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri. (4) variabel etos kerja, kepuasan kerja dan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi nilai *R Square* sebesar 0,816 atau 81,6% dan sisanya 18,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian.

#### Referensi

- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Cahyadi, Muhammad. (2018). Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan. *Psikoborneo*, Vol 6, No 4.
- Darmawan, Didit., Ella Anastasya Sinambela, Mila Hariani dan Mochamad Irfan. (2020). Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, Vol. 4 No. 1, 58-70.
- Darodjat, Tubagus Achmad. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalialia Masa Kini*. Bandung. Refika Aditama
- Edy, Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Felinda, Brigitta Vina and Nugraheni, Rini. (2016). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Divisi Regional IV Wilayah Jateng dan DIY). *Skripsi*. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang
- Ghozali, Imam. (2016). *Konsep Dan Aplikasi dengan Program Amos 21.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hanifah, Yusnia. (2017). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai di Jawa Timur. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (Bisma)*, 11 (2): 187-193.
- Hariani, M., S. Arifin, & A. R. Putra. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, 3(2), 22-28.
- Hasibuan, Malayu S.P.. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 12. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muhamad, Rahayu, Adolfina dan Irvan Trang. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Konka Solusindo Manado). *Jurnal EMBA Vol.7 No.1*.
- Prayogo, L., Pranoto, B. A. S., & Purba, H. H. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Human Resource Index (HRI). *Jurnal Teknik Industri*, 9(1), 10-15.
- Rahmaningtyas, Wisudani dan Putri Restyananda Widagdo. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja. *Economic Education Analysis Journal. EEAJ*. 9 (3). 679-689
- Retnowati, Eli dan Johrani. (2021). Studi Tentang Kontribusi Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol. 1, No. 2.
- Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behavior*. Edition 17. New Jersey: Pearson Education Limited.
- Saleh, Abdul Rachman, and Utomo Hardi. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Inko Java Semarang. *Among Makarti*. 11(21): 28–50.
- Santoso, S. (2015). *Penelitian Kuantitatif, Metode dan Langkah Pengolahan Data*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press.
- Saputra, I Dewa Nyoman Sidan Ari & A.A. Ayu Sriathi. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 9.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, Ella Anastasya. (2021). Motivasi Kerja Dan Dukungan Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, Vol. 04 No. 01.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta

- Timbuleng, Stela dan Jacky S. B. Sumarauw. (2015). Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.2, Hal. 1051-1060
- Waruwu, Fotuho. (2017). Analisis Tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus: Di Rumah Sakit Rajawali Dan Stikes Rajawali Bandung (Yayasan Kemanusiaan Bandung Indonesia). *Jurnal Manajemen Maranatha*, Vol. 16, No. 2, pp 133-212.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Jakarta: PT.Raja grafindo Persada.
- Yusuf, B., & Arif, N.R.A. (Eds). (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.