

PENGARUH DIMENSI ETIKA KERJA MULTIDIMENSIONAL PADA DIMENSI KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI DI UNIVERSITAS SLAMET RIYADI

The influence of the dimentions of multidimensional work ethic toward the dimentions of organizational commitment the employee of slamet Riyadi University

Amin Wahyudi

Sutarno

Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

RINGKASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh dimensi-dimensi etika kerja multidimensional pada dimensi-dimensi komitmen organisasional. Populasi di dalam penelitian ini adalah pegawai tetap Universitas Slamet Riyadi Surakarta yang berjumlah 283 orang dengan sampel 50 orang dengan teknik pengambilan sampel *proporsional random sampling*. Instrumen penelitian ini berupa kuesioner yang terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Alat analisis di dalam penelitian ini adalah dengan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa dari hasil analisis statistik deskriptif dapat disimpulkan bahwa orientasi dosen dan karyawan Unisri pada pekerjaan sangat kuat namun harapan mereka terhadap kompensasi/imbalan dari institusi sangat rendah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa orientasi dosen dan karyawan Unisri pada tugas dan pekerjaannya akan dapat memperkuat komitmen mereka pada institusi, selain ini besarnya kompensasi memiliki peran yang sangat besar terhadap komitmen mereka pada institusi. Sedangkan dari hasil analisis uji hipotesis (uji t) dapat disimpulkan bahwa orientasi dosen dan karyawan Unisri memiliki pengaruh paling dominan dan paling signifikan begitu juga harapan mereka pada imbalan atau kompensasi mereka dari institusi berpengaruh pada komitmen afektif. Sedangkan komitmen kontinuan mereka dipengaruhi secara dominan dan signifikan oleh orientasi mereka pada tugas dan pekerjaan serta dipengaruhi secara signifikan oleh moralitas mereka. Sementara itu harapan mereka terhadap kompensasi dan imbalan memiliki pengaruh paling dominan pada komitmen normatifnya

Kata Kunci : Etika Kerja Multidimensional, Komitmen Organisasional

Abstract

Intention of this research is to analyse and know the influence of dimensions of multidimensional work ethic to dimension of organizational commitment. The population in this research are lecturers and employees of Slamet Riyadi University in Surakarta. There are 283 people by take 50 samples with proportional random sampling. The Research instrument tested with the validity test and the reliabilitas test. For analyzing in this research used the multiple regression analysis. Result from this research is indicate that from inferential descriptive statistical analysis result that orientation of lecturers and employees Unisri at work was very strong but their expectation to compensation / reward from institution was very low . The result o the research also show that centrality of work of the lecturers and employees Unisri and its work will be able to strengthen their organizational comitment , besides this the level of compensation is influence significantly to organizational comitment. While from result analyse the hypothesis test (t-test) inferential that centrality of work of lecturers and employees Unisri influences most dominant and most significantly, also their expectation at

their compensation or reward from institution influence to affective commitment. While their continuance commitment is influenced dominantly and significantly by their centrality of work and also influenced significantly by their morality. Meanwhile their expectation to compensation and reward influence most dominant at their normative commitment

Key Word : Multidimensional Work Ethic, Organizational Commitment

A. PENDAHULUAN

Komitmen organisasional pada saat ini telah dijadikan sebagai salah satu faktor penting dan menjadi keunggulan bersaing bagi suatu organisasi, karena seiring dengan berkembangnya waktu, pada saat ini telah terjadi pergeseran daya saing organisasi yang tidak lagi bertumpu pada keunggulan faktor teknologi, regulasi maupun modal, tetapi faktor sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat menentukan. Diantara keunggulan sumber daya manusia yang dapat dijadikan keunggulan daya saing adalah tingginya komitmen sumber daya manusia terhadap organisasi. Mengapa komitmen dapat dijadikan sebagai keunggulan daya saing?, karena dengan adanya komitmen yang tinggi dari sumber daya manusianya maka organisasi akan mendapatkan keunggulan-keunggulan yang belum tentu dimiliki oleh organisasi lain, hal ini disebabkan untuk membangun komitmen yang tinggi dari sumber daya manusia terhadap organisasi jauh lebih sulit dibandingkan

dengan mendapatkan faktor keunggulan teknologi maupun modal finansial.

Komitmen organisasional tentunya bukanlah sesuatu hal yang begitu saja dimiliki oleh seseorang atau sumber daya manusia di dalam suatu organisasi, tetapi ada faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional tersebut. Berbagai penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional telah dilakukan, diantaranya dilakukan oleh Alhawary dan Aborumman (2011) yang meneliti pengaruh kepuasan akademisi (visi universitas, perhatian dan penghargaan, hubungan antar sejawat, tim kerja, dukungan manajemen, insentif dan gaji) pada dimensi-dimensi komitmen organisasional para akademisi Perguruan Tinggi Swasta di Jordania. Sedangkan Adenguga *et al* (2013) meneliti pengaruh faktor-faktor demografis (gender, status perkawinan, status pendidikan, jenis pekerjaan, masa kerja) pada komitmen organisasional

karyawan Pergruruan Tinggi Swasta di Nigeria.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasional tetapi belum banyak menjadi perhatian untuk diteliti adalah dimensi-dimensi etika kerja multidimensional (*multidimensional work ethic*). Konsep etika kerja multidimensional adalah konsep etika kerja yang tidak mendasarkan pada nilai agama tertentu. Konsep ini telah dikembangkan pertama kali oleh Miller dan Woehr pada tahun 1997, (Miller *et al.* 1998 and 2001) dengan suatu konsep yang disebut dengan *The Multidimensional Work Ethic Profile (MWEP)*. Konsep MWEP yang dikemukakan oleh Miller terdiri dari tujuh dimensi etika kerja yaitu: (1) *centrality of work* (orientasi pekerjaan), (2) *delay of gratification* (menunggu imbalan), (3) *hard work* (kerja keras), (4) *leisure* (waktu luang), (5) *morality/ethic* (moralitas/etika), (6) *self-reliance* (kemandirian) dan (7) *wasted time* (pemanfaatan waktu).

Perbedaan antara konsep etika yang mendasarkan pada nilai agama tertentu dengan konsep MWEP adalah bahwa konsep etika kerja yang mendasarkan pada nilai agama tertentu berbasis pada nilai-nilai teologi yang

spesifik dimiliki oleh agama-agama tersebut. PWE lebih mendasarkan pada ajaran Bable (Furnham,1982; Cokley, 2007), IWE lebih mendasarkan pada ajaran Al-Qur'an dan Assunah (Ali, 1987 dan 2008), sedangkan CWE lebih mendasarkan pada ajaran gereja (Tropman, 1992; Perricone, 1999). Sedangkan MWEP lebih mendasarkan pada nilai etika kerja yang bersifat umum dan universal serta tidak ada ikatan nilai-nilai agama tertentu (Miller, 2001; Hudspeth, 2003).

Ada beberapa penelitian tentang etika kerja yang dikaitkan dengan komitmen organisasional tetapi lebih pada etika kerja yang berbasis pada nilai-nilai agama (*work ethic based on religious values*), diantaranya penelitian tentang komitmen organisasional dikaitkan dengan etika kerja berbasis agama telah dilakukan oleh Yousef, (2001); Al Kazemi (2007); Othman (2007); Vitell (2008); Ahmad (2011); Rokhman (2008 dan 2010); Saleem (2012); Farah Abdi *et al* (2014).

Dari latar belakang bahwa masih terbatasnya penelitian tentang dimensi-dimensi etika kerja multidimensional (MWEP) dikaitkan dengan dimensi-dimensi komitmen organisasional maka penelitian ini penting untuk dilakukan

B. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Berbagai teori tentang komitmen organisasional telah banyak dikembangkan, diantara teori yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1990) yang membagi komitmen organisasional menjadi tiga dimensi yaitu : (1) *Komitmen Afektif*, menunjukkan pada adanya keterkaitan secara psikologis antara individu dengan organisasinya, sehingga individu sangat loyal terhadap organisasi dan akan berusaha melibatkan dirinya secara mendalam pada aktivitas organisasi dan menikmati keanggotaanya di organisasi tersebut, atau dengan kata lain individu bertahan dalam suatu organisasi karena mereka membutuhkan organisasi tersebut; (2) *Komitmen Kontinuan*, yaitu suatu kecenderungan terlibat pada jalur aktivitas organisasi secara konsisten yang didasarkan atas pengukuran biaya atau kerugian investasi bila dikaitkan dengan terhentinya aktivitas di organisasi tersebut, atau dengan kata lain individu bertahan dalam suatu organisasi karena mereka membutuhkan organisasi tersebut; (3) *Komitmen Normatif*, yaitu komitmen yang terbentuk berkaitan dengan persepsi individu bahwa sebagai organisasi mereka merasa adanya kewajiban untuk tetap berada pada organisasi tersebut, atau

dengan kata lain individu bertahan dalam suatu organisasi karena mereka merasa seharusnya berlaku demikian.

Sedangkan teori tentang etika kerja multidimensional adalah konsep etika kerja yang tidak mendasarkan pada nilai agama tertentu. Konsep ini telah dikembangkan pertama kali oleh Miller dan Woehr pada tahun 1997, (Miller *et al.* 2001) dengan suatu konsep yang disebut dengan *The Multidimensional Work Ethic Profile (MWEP)*. Konsep MWEP yang dikemukakan oleh Miller terdiri dari tujuh dimensi etika kerja yaitu: (1) *centrality of work* (orientasi pekerjaan), yaitu kepercayaan bahwa dalam bekerja dimaksudkan untuk kepentingan pekerjaannya (Miller *et al.* 2001). Selain itu *centrality of work* menunjukkan komitmen seseorang pada tempat dimana individu tersebut bekerja (Van Ness *et al.* 2010). (2) *delay of gratification* (menunggu imbalan), Miller *et al.* (2001) mendefinisikan *delay of gratification* sebagai orientasi pada masa yang akan datang dalam menunggu imbalan. *Delay of gratification* mencerminkan kemampuan untuk mengesampingkan penghargaan jangka pendek dalam rangka untuk mendapatkan beberapa manfaat di masa yang akan datang (Van Ness *et al.* 2010). Dalam teori sosial, seseorang akan mengharapkan

imbalan untuk bantuan yang diberikan kepada orang lain tetapi tidak dalam jangka waktu dekat (Meriac *et al.* 2012). Begitu juga dalam sebuah organisasi, seseorang akan mengharapkan imbalan atas apa yang telah dikerjakannya meskipun tidak pada saat itu juga. (3) *hard work* (kerja keras), yaitu suatu sikap dan keyakinan bahwa seseorang dapat menjadi orang yang lebih baik dan mencapai tujuan melalui komitmen terhadap nilai dan pentingnya pekerjaan (Miller *et al.* 2001). Seorang individu yang berkomitmen untuk bekerja keras dapat mengatasi hampir semua kendala, dapat mencapai tujuan pribadi, dan menjadi orang yang lebih baik (Van Ness *et al.* 2010). Dia bertanggung jawab atas tujuan pribadinya, seperti keinginan untuk sukses dan akumulasi kekayaan materi. *Hard work* merefleksikan usaha seseorang untuk mendapatkan tujuan yang diinginkan dan mungkin membantu orang lain jika mereka mengalami kesulitan dalam pekerjaannya (Meriac *et al.* 2012). (4) *leisure* (waktu luang), (5) *morality/ethic* (moralitas/etika), (6) *self-reliance* (kemandirian) dan (7) *wasted time* (pemborosan waktu).

Untuk memperkuat landasan teori, perlu dikemukakan berbagai hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan substansi penelitian ini. Berdasarkan hasil

penelusuran dan temuan jurnal yang dilakukan oleh peneliti, ternyata penelitian terdahulu yang membahas tentang Profil Etika Kerja Multidimensional (*The Multidimensional Work Ethic Profile/MWEP*) yang dikembangkan oleh Miller *et al.* (2001) yang dikaitkan dengan dimensi-dimensi komitmen organisasional masih sangat terbatas. Ada penelitian tentang dimensi-dimensi MWEP dikaitkan dengan komitmen organisasional tetapi tidak dirinci berdasarkan dimensi-dimensi komitmen organisasional, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Hudspeth (2003) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dimensi-dimensi MWEP pada komitmen organisasional kecuali dimensi *leisure*. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Amin Wahyudi *et al.* (2013) namun menunjukkan hasil bahwa dari 7 (tujuh) dimensi etika kerja multidimensional hanya ada 2 (dua) dimensi yang berpengaruh signifikan pada komitmen organisasional tetapi 5 (lima) yang lainnya tidak berpengaruh secara signifikan.

Dengan memperhatikan berbagai penelitian terdahulu tentang MWEP maka penelitian yang mengkaitkan antara MWEP dengan dimensi-dimensi komitmen organisasional penting untuk dilakukan. Berdasarkan landasan teori dan penelitian

terdahulu maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

H₁ = Ada pengaruh signifikan dimensi orientasi pekerjaan (*centrality of work*) pada dimensi komitmen afektif (*affective commitment*), dimensi komitmen kontinuan (*continuance commitment*), dan dimensi komitmen normatif (*normative commitment*)

H₂ = Ada pengaruh signifikansi pengaruh dimensi menunggu imbalan (*delay of gratification*) pada dimensi komitmen afektif (*affective commitment*), dimensi komitmen kontinuan (*continuance commitment*), dan dimensi komitmen normatif (*normative commitment*)

H₃ = Ada pengaruh signifikansi pengaruh dimensi kerja keras (*hard work*) pada dimensi komitmen afektif (*affective commitment*), dimensi komitmen kontinuan (*continuance commitment*), dan dimensi komitmen normatif (*normative commitment*)

H₄ = Ada pengaruh signifikansi pengaruh dimensi waktu luang (*leisure*) pada dimensi komitmen afektif (*affective commitment*), dimensi komitmen kontinuan (*continuance commitment*), dan dimensi komitmen normatif (*normative commitment*)

H₅ = Ada pengaruh signifikansi pengaruh dimensi moralitas/etika (*morality*) pada dimensi komitmen afektif (*affective commitment*), dimensi komitmen kontinuan (*continuance commitment*), dan dimensi komitmen normatif (*normative commitment*) .

H₆ = Ada pengaruh signifikansi pengaruh dimensi kemandirian (*self-reliance*) pada dimensi komitmen afektif (*affective commitment*), dimensi komitmen kontinuan (*continuance commitment*), dan dimensi komitmen normatif (*normative commitment*) .

H₇ = Ada pengaruh signifikansi pengaruh dimensi pemanfaatan waktu (*washed time*) pada dimensi komitmen afektif (*affective commitment*), dimensi komitmen kontinuan (*continuance commitment*), dan dimensi komitmen normatif (*normative commitment*)

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Slamet Riyadi Surakarta dengan dosen dan karyawan sebagai subjek penelitian. Penelitian ini termasuk penelitian korelasional (*corelational research*), karena menguji dan mengungkapkan pengaruh antara variabel

independen dengan variabel dependen. Variabel di dalam penelitian ini yaitu dimensi-dimensi komitmen organisasional yaitu *affective commitmen*, *contuance commitmen* dan *normative commitment* sebagai variable dependen dan dimensi-dimensi etika kerja multidimensional yaitu *centrality of work*, *delay gratification*, *hard work*, *leisure*, *morality*, *self-reliance*, dan *wasted time* sebagai variable independen.

Populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh dosen dan karyawan tetap di Universitas Slamet Riyadi Surakarta yang

$$Y_1 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + e$$

$$Y_2 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + e$$

$$Y_3 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + e$$

dimana :

Y_1, Y_2, Y_3 adalah variabel dependen yaitu dimensi-dimensi komitmen organisasional; $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7$ adalah variabel

berjumlah 283 orang yang terdiri dari dosen tetap yayasan 119, dosen tetap PNS DPK 24 orang dan Karyawan administrasi 140 orang. Sampel di dalam penelitian ini adalah 50 orang, dengan teknik pengambilan sample *proportional random sampling*. Uji instrument penelitian dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan alat analisis yang digunakan adalah *multiple regression analysis* dengan formulasi sebagai berikut :

independen yaitu dimensi-dimensi etika kerja. Kemudian dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji t,.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

- a. Pengaruh dimensi-dimensi etika kerja multidimensional (*multidimensional work ethic*) pada *affective commitment*

Tabel.1
Hasil Uji t
Pengaruh Multidimensional Work Ethic pada Affective Commitment

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.515	5.500		1.185	.243
CW	1.166	.279	.566	4.173	.000
DG	.597	.296	.258	2.018	.050
HW	-.315	.230	-.208	-1.368	.179
LS	.163	.124	.160	1.323	.193
MR	-.245	.217	-.154	-1.129	.265
SR	-.008	.132	-.008	-.063	.950
WT	.214	.230	.132	.929	.358

a. Dependent Variable: KA

Dari hasil uji t dapat dijelaskan bahwa diantara variabel independen dimensi *multidimensional work ethic* yaitu *centrality of work, delay of gratification, hard work, leisure, morality, self-reliance* dan *wasted time* hanya variabel dimensi *centrality of work* dan *delay of gratification* yang memiliki pengaruh signifikan terhadap *affective commitment* karena memiliki $Pvalue \leq \alpha = 0,05$, sedangkan variabel independen yang lain yaitu *hard work, leisure, morality, self-reliance* dan *wasted time* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *affective commitment* karena semua $Pvalue$ nya $> \alpha = 0,05$. Hal

ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amin Wahyudi, *et al* (2013) menemukan bahwa dimensi *centrality of work* berpengaruh positif dan signifikan pada *affective commitment*. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Saleem (2012), Othman (2013), Abdi (2014), Farsi, *et al* (2015), menemukan bahwa *work ethic* berpengaruh positif dan signifikan pada *affective commitment*.

b. Pengaruh dimensi-dimensi etika kerja multidimensional (*multidimensional work ethic*) pada *continuance commitment*

Tabel.2
Hasil Uji t
Pengaruh *Multidimensional Work Ethic* pada *Continuance Commitment*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.854	6.295		3.630	.001
	CW	.758	.320	.345	2.369	.023
	DG	.460	.339	.186	1.358	.182
	HW	-.154	.263	-.096	-.585	.562
	LS	.060	.141	.055	.421	.676
	MR	-.885	.249	-.520	-3.557	.001
	SR	-.189	.151	-.175	-1.253	.217
	WT	.403	.264	.233	1.529	.134

a. Dependent Variable: KK

Dari hasil uji t dapat dijelaskan bahwa variabel *centrality of work* dan *morality* berpengaruh dan signifikan pada dimensi *continuance commitment* karena semua *Pvalue* nya $< \alpha = 0,05$. Hasil ini sesuai

dengan hasil penelitian Saleem (2012), Othman (2013), Abdi (2014), Farsi, *et al*, (2015), menemukan bahwa *work ethic* berpengaruh signifikan pada *continuance commitment*.

- c. Pengaruh dimensi-dimensi etika kerja (*work ethic*) pada *normative multidimensional (multidimensional commitment)*

Tabel.3

Hasil Uji t

Pengaruh *Multidimensional Work Ethic* pada *Normative Commitment*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.208	4.919		2.888	.006
	CW	.280	.250	.179	1.120	.269
	DG	.489	.265	.279	1.848	.072
	HW	.094	.206	.082	.458	.649
	LS	-.051	.111	-.066	-.466	.644
	MR	-.226	.194	-.187	-1.164	.251
	SR	-.001	.118	-.001	-.009	.993
	WT	.338	.206	.275	1.642	.108

a. Dependent Variable: KN

Dari hasil uji t dapat dijelaskan bahwa semua variabel independen dimensi *multidimensional work ethic* yaitu *centrality of work, delay of gratification, hard work, leisure, morality, self-reliance* dan *wasted time* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *continuance commitment* karena semua *Pvalue* nya $> \alpha = 0,05$. Hasil ini berbeda dengan hasil penelitian Saleem (2012), Othman (2013), Abdi (2014), Farsi, *et al*, (2015), menemukan bahwa *work ethic* berpengaruh positif dan signifikan pada *continuance commitment*.

E. KESIMPULAN

Dari hasil analisis uji hipotesis (uji t) dapat disimpulkan bahwa orientasi dosen

dan karyawan Unisri memiliki pengaruh paling dominan dan paling signifikan pada komitmen organisasi, begitu juga harapan mereka pada imbalan atau kompensasi mereka dari institusi berpengaruh pada komitmen afektif. Sedangkan komitmen kontinuan mereka dipengaruhi secara dominan dan signifikan oleh orientasi mereka pada tugas dan pekerjaan serta dipengaruhi secara signifikan oleh moralitas mereka. Sementara itu harapan mereka terhadap kompensasi dan imbalan memiliki pengaruh paling dominan pada komitmen normatifnya walaupun tidak terlalu signifikan

F. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di dalam penelitian ini maka saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Untuk dosen dan karyawan Unisri.

Dosen dan karyawan Unisri harus dapat memanfaatkan waktu-waktunya untuk terus meningkatkan kemampuan dan kompetensinya agar mampu menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan lebih baik. Selain itu mereka harus terus meningkatkan kemandirian mereka di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya tanpa harus tergantung oleh pengawasan dari atasan langsungnya.

2. Untuk pimpinan institusi Uisri.

Pimpinan institusi hendaknya terus berusaha meningkatkan kesejahteraan atau kompensasi dosen dan karyawan Unisri serta terus melakukan pembinaan mental dan moral para dosen dan karyawan, karena hal tersebut yang akan dapat meningkatkan komitmen mereka pada institusi

G. KETERBATASAN

Keterbatasan di dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini dilakukan dengan model penelitian kuantitatif sehingga analisis hanya didasarkan pada hasil analisis statistik sehingga belum dapat

memberikan hasil secara substansial dan detail.

2. Responden diambil dengan menggunakan sampel sebanyak 50 orang atau baru sekitar 20% dari populasi
3. Variabel penelitian yang digunakan hanya terdiri dari variabel independen dan dependen, dan belum menggunakan variabel control

H. REKOMENDASI

Rekomendasi yang dikemukakan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Perlu dilakukan penelitian dengan mengkombinasi model kuantitatif dan model kualitatif sehingga dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih akurat.
2. Perlu dilakukan penelitian secara sensus artinya seluruh populasi dijadikan responden dan objek penelitian
3. Perlu dilaku penelitian dengan variabel lain serta perlu adanya variabel kontrol di dalam penelitian lebih lanjut

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi.S., Azizpour.M, 2013. Surveying the relationship between human resource strategies and employees work ethic in Iran's media, *Arabian Journal of Business and Management Review*, **2 (10): 129-137.**

- Adenguga.R.A, Adenuga.F.T, Ayodele.K.O, 2013, Organizational Commitment and Turn Over Intention among Private Universities' Employees in Ogun State, Nigeria. *Open Journal of Education* **1(2): 31-36.**
- Ahmad.M.S, 2011, Work Ethic: An Islamic Prospective, *International Journal of Human Sciences*, **8(1): 851-859.**
- Ali, Abbas J. & Al-Owaihian A. 2008. Islamic Work Ethic: A Critical Review, *Cross Cultural Management: An International Journal*. **15 (1): 5-19.**
- Ali, Abbas J. 1987. Scaling an Islamic Work Ethic,; *The Journal of Social Psychology*. **128 (5); 575-583.**
- Al-Hawary. Faleh, H. Aborumman.As'ad, 2011. Measuring the Effect of Academic Satisfaction on Multi-Dimensional Commitment: A Case Study of Applied Science Private University in Jordan, *Internasional Business Research*, **4 (2): 153-160.**
- Al-Kazemi, A. A. & Ali, A. J., 2007. Islamic work ethic in Kuwait. *Cross Cultural Management: An International Journal*. **14 (2): 93-104.**
- Allen, N.J., and Meyer, J.P., 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, **63:1-18.**
- Amin Wahyudi, Tulus haryono, Asri Laksmi Riyani, Mugi Harsono. 2013. The Impact of Work Wthic on Performance Using Job Satisfaction and Affective Commitment as Mediating Variables: Evidences from Lecturer in Central Java. *An International Journal, Issues In Social and Environmental Accounting*, **7 (3): 165-184.**
- Cokley, K., Kommaraju, M., Pickett, R., Shen, F., Patel, N., Belur, V., Rosales, R., 2007. Ethnic Differences in Endorsement of the Protestant Work Ethic: The Role of Ethnic indentity and perceptions of social class. *The Journal of Social Psychology*; **147 (1) :75- 89.**
- Farah Abdi.M, Muhammad Nor.SFDW, Radzi.NZM, 2014, *The impact of Islamic Work Ethic on Job Performance and Organization Commitment*, Proceedings of 5th Asia-Pacific Business Research Conference 17-18 February 2014 Hotel Istana Kuala Lumpur, Malaysia, ISBN: 978-1-922069-44-3
- Farsi, Shiraz, Rodgarnezhad, Ambardan 2015. Investigating The Relationship between Islamic Work Ethic and Organization Commitment and Its Component A Case Study of Gilan Province Police Employees. *Journal UMP Social Sciences and Technology Management* . **3 (2): 238-244.**
- Furnham, 1982, The Protestant work ethic and attitudes toward unemployment, *Journal of Occupational Psychology*, **(55): 277-285**

- Hudspeth, N.A., 2003, *Examining The MWEP: Vurther validation of The Multidimensional Work Ethic Profile*, A Thesis, Submitted to Texas A & M University, **Pg. 1-47.**
- Meriac, J.P., 2012. Work Ethic and Academic Performance: Predicting Citizenship and Counterproductive Behavior. *Learning and Individual Differences*. **22 : 549-553.**
- Miller, M.J., Woehr, D.J, 1998, A Psychometric examination of The Multidimensional Work Ethic Profile among Air Force Enlisted Personnel, *Air Force Research Laboratory* **Pg. 1-12**
- Miller, M.J., Woehr, D.J. and Hudspeth, N., 2001. The Meaning an Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, **59: 1-39.**
- Othman, Rahman, Malek, Osman, 2013. *Organizational Commitment and Work Ethics, An Empirical Assessment in a Malaysian Context*, (Paper), Management Departement Faculty of Busiiness Management National University of Malaysia.
- Rokhman, W., Omar, A, 2008, The Effect of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention: A Study on Islamic Microfinance Institutions in Central Java, Indonesia, *Jurnal Bisnis & Manajemen*, **4 (1) : 1-11.**
- Rokhman, W, 2010. The Effect of Islamic Work Ethic on Work Outcomes. *Electronic Journal of Business Ethic and Organization Studies*. **15 (1) : 21-27.**
- Saleem.Z.O., Agil.S.O.S., 2012, The Effects of Islamic Individuals' Ethics on Organizational Commitment of Employees in Libyan Public Banks, *British Journal of Arts and Social Science*. **9 (1): 64-78.**
- Tropman, J .E., 1992. The Catholic Wotk Ethic. *The Inernational Executive*. **34 (4) : 297-304.**
- Van Ness, R.K., Melinsky, K., Buff, C., Seifert, C.F., 2010, "Work Ethic: Do New Employees Mean New Work Values?", *Journal of Managerial Issues*, **22 (1) : 10-34.**
- Vitell, S.J. & Singhapakdi, A., 2008. The Role of Ethics Institutionalization in Influencing Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Esprit de Corps. *Journal of Business Ethics*. **81:343–353.**
- Yousef, D.A., 2001. Islamic Work Ethic – A Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-cultural Context. *Personel Review*. **30 (2) : 152-169.**