

# PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI, RETENSI KARYAWAN DAN PRODUKTIVITAS

*Farisul Adab*

*STAIN Kudus*

*Wahibur Rokhman*

*STAIN Kudus*

*e-mail: wahibur@gmail.com*

**Abstract:** This study examined the influence of Islamic work ethics to organizational commitment, employee retention and productivity in SMEs of Tenun Troso. The study used 100 employees who work in small and medium enterprises of Tenun Ikat Troso in Pecangaan Jepara. The Study found that there was a significant positive effect of Islamic work ethics to organizational commitment, employee retention and productivity. The result is expected to benefit theoretically and practically for the community and especially for the management of small and medium enterprises troso Pecangaan Jepara as well as for research in the future.

**Keywords:** Penelitian ini menguji pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi, retensi karyawan dan produktifitas di UKM tenun Troso. Sampel penelitian ini sebanyak 100 orang karyawan yang bekerja di usaha kecil dan menengah Tenun Ikat troso Pecangaan Jepara. Hasil penetian ini menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi, retensi karyawan dan produktifitas. Hasil penelitian ini diharapkan memberi manfaat secara teoritis maupun praktis bagi masyarakat dan khususnya bagi pengelolaan usaha kecil dan menengah tenun ikat troso pecangaan Jepara serta bagi penelitian di masa yang akan datang.

**Kata Kunci :** *Islamic work etics, organizational commitment, employee retention, productivity*

## Pendahuluan

Dalam pencapaian tujuan organisasi, seluruh komponen dalam organisasi memiliki peran penting, karena setiap bagian mempunyai peran. Sumberdaya manusia merupakan bagian dari organisasi yang berperan penting dalam menggerakkan roda organisasi. Sumberdaya manusia akan menentukan keberhasilan serta pencapaian organisasi, sehingga organisasi perlu membuat regulasi sebagai aturan yang harus diikuti seluruh anggota organisasi. Salah satu yang harus diikuti oleh karyawan adalah etika yang berpedoman pada etika yang telah ditetapkan agamanya.

Dalam Islam, usaha sekecil apapun sangat dihargai. Dengan memberikan usaha dan memberi manfaat tidak hanya bagi diri sendiri, tetapi juga untuk orang lain, hal ini dapat menimbulkan kebanggaan, kepuasan dan keseimbangan dalam hidup. Sebagai sebuah sistem, Islam memiliki *maqassid syariah* (maksud-maksud dari hukum Allah) melalui pelaksanaan dan implementasi syariah untuk mendapatkan kebahagiaan di dunia dan di akhirat. Bagi seorang muslim, aturan-aturan Islam mengikat mereka untuk melaksanakannya dalam perilaku dan perbuatan. Kuat lemahnya dorongan manusia untuk melakukan aktivitas tidak terlepas dari motivasi (*al-quwwah*) yang menjadi landasan manusia dalam melakukan perbuatan.

Etika kerja Islam menekankan kreativitas kerja sebagai suatu sumber kebahagiaan dan kesempurnaan dalam hidup. Kerja keras merupakan kebajikan, dan mereka yang bekerja keras lebih mungkin maju dalam kehidupan dan sebaliknya tidak bekerja keras merupakan sumber kegagalan dalam kehidupan. Hidup tanpa kerja adalah tidak berarti dan melaksanakan aktivitas ekonomi adalah sebuah kewajiban (Arifuddin, 2003).

Pada hakekatnya etika kerja Islam merupakan pancaran nilai yang ikut membentuk corak khusus, karakteristik etika kerja Islam Islam. Terbentuknya etika kerja Islam Islam berasal dari sikap individu mendasar terhadap kerja yang identik dengan sistem keimanan atau akidah Islam berkenaan dengan kerja atas dasar pemahaman yang bersumber dari wahyu dan akal yang saling bekerja sama secara proporsional. Motivasi dari etika kerja Islam Islam berangkat dari niat ibadah kepada Allah dan iman terhadap adanya kehidupan *ukhrawi* yang lebih bermakna

(Asifudin, 2004). Seorang karyawan perlu menghadirkan hati dan jiwanya didalam bekerja. Karyawan juga perlu menjaga dan menjunjung tinggi nilai-nilai etika dalam bekerja supaya dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan dan dapat menumbuhkan komitmen terhadap perusahaan, sehingga karyawan keluar tidak akan pernah terjadi. Oleh karena itu, penelitian ini ingin menguji pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi, retensi karyawan dan produktifitas. Penelitian ini akan dilaksanakan di UKM tenun Troso Pecangaan Jepara.

### **Etika kerja Islam**

Etika berasal dari bahasa Yunani, *ethikos* yang mempunyai beragam arti; *pertama*, sebagai analisis konsep-konsep mengenai apa yang harus, mesti, tugas, aturan-aturan moral, benar salah, wajib, tanggung jawab, dan lain-lain. Kedua, pencarian ke dalam watak moralitas tindakan-tindakan moral. Ketiga, pencarian kehidupan yang baik secara moral (Ismanto, 2009). Etika pada umumnya didefinisikan sebagai suatu usaha yang sistematis dengan menggunakan rasio untuk untuk menafsirkan pengalaman moral individual dan sosial sehingga dapat menetapkan aturan untuk mengendalikan perilaku manusia serta nilai-nilai yang berbobot untuk dapat dijadikan sasaran dalam hidup (Simorangkir, 2003).

Menurut Naqvi yang dikutip Toto Tasmara menjelaskan ada lima hal yang mendasari etika kerja Islam, yaitu Pertama, *unity* (kesatuan), konsep ini terkait dengan konsep keesaan Allah (tauhid) sebagai bentuk hubungan vertikal antara manusia dan Tuhannya. Sebagai seorang Muslim harus melihat bahwa segala sesuatu yang ada di dunia ini adalah milik Allah dan akan dikembalikan padaNya. Kedua, *equilibrium* (keseimbangan), konsep ini terkait dengan konsep '*adl* (keadilan dan kepemilikan). Ketiga, *free will* (kebebasan berkehendak) setiap orang diberi kebebasan untuk mengerjakan sesuai dengan keinginannya sampai pada tingkatan tertentu, tetapi kebebasan itu harus disertai dengan tanggung jawab kepada Allah dan kepada sesama. Karena Allah tidak mengubah nasib seseorang sampai dia merubahnya sendiri. Keempat, tanggung jawab (*responsibility*), ini terkait dengan pertanggungjawaban seseorang

terhadap segala tindakan yang dilakukan baik yang terkait dengan yang berhubungan dengan manusia maupun dengan Allah. Kelima, kebajikan (*benevolence*), setiap muslim didorong untuk beramal kebajikan sesuai dengan kemampuannya tanpa mengharapkan timbal balik dari apa yang telah dilakukannya.

### **Komitmen Organisasi**

*Commitment* adalah keyakinan yang mengikat (akad) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (*i'tikad*). Menurut Fuad Mas'ud yang dikutip oleh Toto Tasmara komitmen bisa digunakan untuk menunjukkan ketaatan seseorang atau perasaannya kepada suatu objek, orang lain, kelompok organisasi, cita-cita, kewajiban atau tujuan. Lebih jauh dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan proses yang terus menerus dimana karyawan akan menunjukkan dan mengekspresikan perhatian atau hal-hal yang penting mereka terhadap perusahaan.

Meyer dan Allen mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya *affective, normative, dan continuance commitment*.

- a) Komitmen afektif (*affective commitment*): keterikatan afektif merupakan tingkat seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal dan terlibat dalam organisasi.
- b) Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*): kecenderungan melakukan aktivitas yang sama secara konsisten berdasarkan kesadaran akan biaya atau pengorbanan yang dikeluarkan sehubungan dengan menghentikan aktivitas tersebut.
  - a. Komitmen normative (*normative commitment*): komitmen normatif merupakan kepercayaan mengenai suatu tanggung jawab pada organisasi.

### **Retensi karyawan**

*Employee Retention* atau retensi karyawan merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap

perusahaan. Tujuan dari retensi karyawan ialah untuk mempertahankan karyawan yang dianggap berkualitas yang dimiliki perusahaan selama mungkin, karena karyawan yang berkualitas merupakan harta yang tidak tampak (*intangible asset*) yang tak ternilai bagi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2000) pemeliharaan karyawan harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh. Jika pemeliharaan karyawan kurang diperhatikan, semangat kerja, sikap, dan loyalitas karyawan akan menurun. Pemeliharaan adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

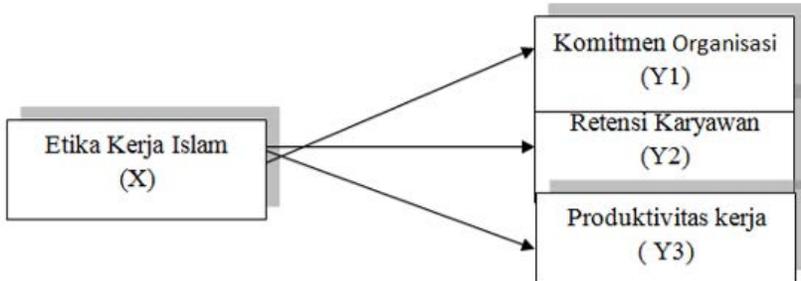
### **Produktivitas**

Produktivitas merupakan keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu (Wibowo, 2013). Produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan harapan dalam waktu yang singkat atau tepat. Adapun indikator yang dipakai sebagai berikut :

- a) Kualitatif, yaitu keseluruhan karakteristik produk dan jasa yang meliputi *marketing, engineering, manufacture, dan maintenance*, dalam mana produk dan jasa tersebut dalam pemakaiannya akan sesuai dengan kebutuhan dan harapan pelanggan.
- b) Kuantitatif, yaitu jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu.
- c) Efektivitas Kerja, yaitu ukuran atau kualitas keberhasilan kerja yang dicapai pegawai. Seseorang pegawai dinyatakan bekerja efektif jika ia mampu mencapai tujuan dengan cara yang lebih baik dari standar yang telah ditetapkan
- d) Efisiensi Kerja, yaitu perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut sesuai dengan yang ditargetkan baik dalam hal mutu maupun hasilnya yang meliputi pemakaian

waktu yang optimal dan kualitas cara kerja yang maksimal (Maharlin, 2013).

Untuk lebih memperjelas tentang arah dan tujuan dari penelitian secara utuh, maka perlu diuraikan suatu konsep berfikir dalam penelitian ini sehingga peneliti dapat menguraikan tentang gambaran etika kerja Islam, komitmen organisasi, retensi karyawan dan produktivitas.



Gambar: Kerangka Penelitian

Penelitian Leny Novianti menemukan adanya pengaruh yang positif etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi dan retensi karyawan. Lebih lanjut, Penelitian Agus Lukman Fitriyan menunjukkan adanya pengaruh secara langsung antara variabel etika kerja Islam terhadap produktivitas. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Etika kerja Islam memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada UKM Tenun Ikat Troso Pecangaan Jepara.

H2 : Etika kerja Islam memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan pada UKM Tenun Ikat Troso Pecangaan Jepara

H3 : Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja pada UKM Tenun Ikat Troso Pecangaan Jepara

### Metode Penelitian

Populasi penelitian ini peneliti menentukan jumlah populasi yang bekerja di 3 UKM yaitu UKM Surya Indah, UKM Lembah Karya dan UKM Nabila yang berjumlah 132 karyawan. Kuesioner disebarkan langsung kepada karyawan yang bekerja di 3 UKM Tenun Ikat Troso Pecangaan Jepara.

Hasil Penyebaran kuesioner dilakukan oleh peneliti

langsung kepada para karyawan di usaha tenun ikat Troso karena pengambilannya secara langsung. Maka kami berhasil memperoleh 100 data yang diisi.

Tabel 1. Karakteristik Responden

<b>Keterangan</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percentage</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-Laki	76	76%
Perempuan	24	24 %
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100 %</b>
<b>Umur</b>		
≥ 25	20	20 %
26 - 30	44	44 %
31 - 34	32	32 %
35 ≤	4	4 %
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100 %</b>
<b>Tingkat Pendidikan</b>		
SD	17	17%
SMP	53	53%
SMA	30	30%
Sarjana	0	0%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>
<b>Pengalaman Bekerja (Tahun)</b>		
< 1	21	21%
1 – 3	46	46%
4 -5	25	25%
5 - keatas	7	7%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

**Pengukuran Variabel**

- a) *Etika kerja Islam* diukur menggunakan 17 items pertanyaan yang dikembangkan Ali (1988) kemudian disempurnakan Ali (1992), Ali dan Azim (1999) dan Ali dan Kazemi (2002). Contoh items yang masuk pengukuran antara lain : kemalasan adalah musuh, melakukan kerja harus dengan ikhtiyar yang maksimal. Instrumen menggunakan 5 skala likert.
- b) *Komitmen organisasi* menggunakan teori yang dikembangkan Allen dan mayer (1990) dengan tiga dimensi yaitu komitmen

- affective, normative dan continuance yang tersebar dalam 6 item pertanyaan menggunakan 5 skala likert.
- c) Retensi karyawan menggunakan metode Murti Sumarni dengan lima dimensi yaitu : komponen organisasi, penghargaan, peluang karir organisasi, rancangan tugas dan hubungan karyawan dengan menggunakan 8 items pertanyaan menggunakan 5 skala likert.
- d) Produktivitas menggunakan pengukuran yang dikembangkan oleh Renindia Maharlin dengan 4 dimensi yaitu : Kualitatif, Kuantitatif, Efektivitas Kerja dan Efisiensi Kerja. Instrumen ini meliputi 5 items pertanyaan dengan 5 skala likert

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesa dari penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel Etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi..

Dalam regresi linier berganda, persamaan regresinya adalah  $Y = a + bX$  yang digunakan untuk melakukan analisis secara simultan antara Etika kerja Islam (X) terhadap kepuasan kerja (Y1) dan komitmen organisasi (Y2). Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

Hipotesis pertama yang menguji pengaruh Etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi. Hasil regresi linier sederhana dapat diketahui dengan melihat angka koefisien regresi, dimana dalam penelitian ini diketahui besarnya parameter standar koefisien regresi variabel independen etika kerja Islam (X) dengan variabel dependen kepuasan kerja (Y1) sebesar 0.218 dan konstanta sebesar 8.250 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y1 = 8.250 + 0.218 X$$

Dengan demikian, terlihat jelas bahwa parameter koefisien regresi untuk variabel etika kerja Islam adalah positif terhadap komitmen organisasi. Kontribusi variabel etika kerja Islam dalam upaya mempengaruhi variabel komitmen organisasi, dapat diwakili oleh besarnya koefisien determinasi. Sebagaimana sudah diuraikan di atas, bahwa nilai koefisien determinasi

yang dinotasikan dalam angka (*R square*) untuk variabel X terhadap Y1 adalah sebesar 0.124. Ini artinya bahwa variasi perubahan variabel komitmen organisasi (Y1) dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas etika kerja Islam (X) sebesar 12.4%. Jadi besarnya pengaruh terhadap komitmen organisasi adalah 12.4% sedangkan sisanya sebesar 87.6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Sedangkan untuk mengetahui apakah hasilnya dapat diterima atau tidaknya hipotesa, diperlukan uji t. Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, hasil penghitungan uji t, diketahui nilai t hitung untuk variabel etika kerja Islam pada penghitungan variabel komitmen organisasi adalah lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel ( $3.720 > 1.983$ ), ini artinya uji parsial yang menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi tidak dapat ditolak, secara otomatis menerima hipotesa pertama yang telah diajukan oleh peneliti. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Leny Novianti menunjukkan pula pengaruh yang positif. Secara keseluruhan menunjukkan bahwa eksternal auditor yang semakin memahami norma atau aturan yang berlaku dalam hal ini baik kode etik dalam etika kerja Islam yang bersumber pada syariah dan etika bisnis. Komitmen pada pekerjaan dapat menghasilkan peningkatan pada kesejahteraan masyarakat dan umat Muslim khususnya. Masyarakat akan menghadapi lebih sedikit masalah jika terdiri dari orang-orang yang berkomitmen dengan pekerjaannya dan menghindari metode yang tidak etis dalam mendapatkan kekayaan.

Hipotesis kedua, Etika Kerja Islam berpengaruh Terhadap Retensi Karyawan. Hasil persamaan regresi linier sederhana dapat diketahui dengan melihat angka koefisien regresi, dimana dalam penelitian ini diketahui besarnya parameter standar koefisien regresi variabel independen etika kerja Islam (X) dengan variabel dependen retensi karyawan (Y2) sebesar 0.397 dan konstanta sebesar 5.467. Dengan demikian, terlihat jelas bahwa parameter koefisien regresi untuk variabel etika kerja Islam adalah positif terhadap retensi karyawan, dengan demikian setiap terjadi peningkatan variabel independen tersebut di atas, maka variabel retensi karyawan juga akan mengalami kenaikan dengan catatan, retensi karyawan konstan pada angka 5.467.

Nilai konstan ( $Y_2$ ) sebesar 5.467 mengasumsikan bahwa variabel etika kerja Islam ( $X$ ) jika nilainya adalah 0 (nol), maka variabel retensi karyawan ( $Y_2$ ) akan berada pada angka 5.467 dan jika Koefisien regresi  $X$  (etika kerja Islam) mengalami peningkatan maka retensi karyawan ( $Y_2$ ) juga akan meningkat.

Kontribusi variabel etika kerja Islam dalam upaya mempengaruhi variabel retensi karyawan dapat diwakili oleh besarnya koefisien determinasi. Sebagaimana sudah diuraikan di atas, bahwa nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dalam angka (*R square*) untuk variabel  $X$  terhadap  $Y_2$  adalah sebesar 0.442. Ini artinya bahwa variasi perubahan variabel retensi karyawan ( $Y_2$ ) dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas etika kerja Islam ( $X$ ) sebesar 44.2%. Jadi besarnya pengaruh etika kerja Islam terhadap retensi karyawan adalah 44.2% sedangkan sisanya sebesar 55.8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Hasil penelitian ini juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Johan Arifin (2007) bahwa Etika dapat dipahami sebagai pernyataan (atau ungkapan) rasional yang berkaitan dengan esensi dan dasar perbuatan, keputusan yang benar, dan prinsip-prinsip yang mendasari klaim bahwa hal-hal tersebut secara moral, terpuji, atau tercela. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa etika merupakan seperangkat tatanan dan prinsip kehidupan manusia. Dalam pengertian yang lebih luas, etika adalah seperangkat nilai tentang baik, benar, buruk, dan salah yang berdasarkan prinsip-prinsip moralitas, khususnya dalam perilaku dan tindakan sehingga etika menjadi salah satu faktor penting bagi terciptanya kondisi kehidupan manusia yang lebih baik.

Hipotesis ketiga, menguji pengaruh Penerapan Etika Kerja Islam Terhadap Produktivitas. Hasil regresi menunjukkan pengaruh etika kerja Islam dengan variabel dependen produktivitas sebesar 0.143. Hasil ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam adalah positif terhadap produktivitas, dengan demikian setiap terjadi peningkatan variabel independen tersebut di atas, maka variabel produktivitas juga akan mengalami kenaikan dengan catatan, produktivitas konstan pada angka 7.939. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Agus Lukman Fitriyan yang menemukan adanya pengaruh secara langsung

antara variabel etika kerja islami terhadap produktivitas. Maka semakin baik etika kerja Islam yang dimiliki oleh karyawan mengakibatkan semakin meningkat pula produktivitas karyawan.

### **Simpulan dan Keterbatasan**

Berdasarkan hasil analisis maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah: Pertama, Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di UKM tenun ikat Troso pecangaan Jepara. Hasil tersebut menunjukkan bahwa etika kerja Islam yang dilakukan oleh karyawan UKM tenun ikat Troso Jepara telah dapat dirasakan, sehingga meningkatkan loyalitas terhadap organisasi melalui komitmen yang tinggi. Kedua, Bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap terhadap retensi karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Ketiga, etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap produktivitas. Dengan kata lain karyawan merasa puas, nyaman dan loyal dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas didalam organisasi, jika mereka bekerja dengan menerapkan etika tanpa mengabaikan prinsip berusaha, persaingan, keterbukaan, dan moralitas.

Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain: penelitian ini hanya menguji UKM Tenun Ikat Troso Jepara sehingga hasil dan implikasi dalam penelitian ini mungkin tidak sepenuhnya akurat bila diterapkan pada UKM di daerah-daerah lain. Keterbatasan pemilihan variabel penelitian yang diteliti seperti yang disebutkan dalam penelitian ini, sehingga hasil penelitian ini hanya berfokus pada variabel-variabel tersebut. Penelitian lebih lanjut dapat menambah jumlah variabel yang diuji. Akhirnya, keterbatasan ini adalah jumlah responden, penelitian mendatang hendaknya menambah jumlah responden sehingga bisa digeneralisasi lebih luas.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Al-Qur'anul Karim, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Kudus : Mubarakatan Thoyyibah, 2006
- Arifin Johan, *Fiqh Perlindungan Konsumen*, : Rasail, Semarang 2007
- Arikanto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta, 1993
- Ambar T. Sulistiyan & rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003.
- Azizi Moh Ali, Ed, *Dakwah Pemberdayaan Masyarakat Paradikma Aksi metodologi*, Yogyakarta : Pustaka Pesantren, 2005
- Fauroni R. Lukman, *Etika Bisnis Dalam Al-Qur'an*, Yogyakarta : Pustaka Pesantren, 2006
- Ghozali Imam, *Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro, 2002
- Ismanto Kuart, *Manajemen Syariah Implementasi Tqm Dalam Lembaga Keuangan Syariah*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2009
- Jusmaliani, *Bisnis Berbasis Syariah*, Bumi Aksara, Jakarta, 2008
- Luth Tohir , *Antara Perut dan Etos Kerja Dalam Islam*, Gema Insani: Jakarta, 2003
- Majid Nurcholis, *Islam Doktrin dan Peradaban*, Jakarta : Yayasan Paramadina, 2000
- Masrukin, *Buku Latihan SPSS Aplikasi Statistik Deskriptif Dan Inferensial*, Media Ilmu Press, Kudus, 2010

- O.P. Simorangkir, *Etika Bisnis, Jabatan Dan Perbankan*, PT. Rineka Cipta, Jakarta . 2003
- Pontjowinoto Iwan P., *Kaya dan Bahagia Cara Syariah*, Penerbit Hikmah, Jakarta, 2010
- Priyatno Dwi, *Paham Analisa Statistic Data Dengan Spss*, Mediakom, Jakarta. 2010
- Prof. Dr. Wibowo, S.E., M. Phil, *Manajemen Kinerja – Edisi Ketiga*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2013
- Renindia Maherlin, *Jurnal Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Robinson Supermarket Samarinda*, volume 1, nomer 4, 2013
- Simanjuntak Payaman J, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, LP-FEUI, Jakarta, 2005
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Alfabeta, Bandung, 2012
- Sumarni Murti, *pengaruh employe retention terhadap turnover intention dan kinerja karyawan* ,jurnal AKMENIKA UPY, vol 8 2011
- Sunarto, *Manajemen Karyawan*, AMUS, Yogyakarta. 2005
- Sunjoyo Dan Harsono, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention*, 2003.
- Sri Anik Arifuddin, *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Perubahan Organisasi*. JAAI, vol. 7, no. 2, Desember 2003
- Syafaruddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 2003

Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen ...

Tasmara Toto, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani; Jakarta. 2008

Tika Moh. Pabunda, *Metode Penelitian*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 1997

Toha Jabir Al Awani, *bisnis islam*, AK Group, Yogyakarta

Trisnaningsih Sri, Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Motivasi Sebagai Variable Entervening, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, vol 6, no.2,2003

Umar Husein, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Thesis Bisnis*, Raja Grafindo, Jakarta, 2000

Umar Husein, *Metode Riset Bisnis "Panduan Mahasiswa Untuk Melakukan Riset Dilengkapi Contoh Proposal Dan Hasil Riset Bidang Manajemen Dan Akuntansi"*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2002

Wening, nur, *Pengaruh Job Insecurity Pasca Restruktisasi*, Usahawan, 2005, Jakarta