PENINGKATAN KEPUASAN KERJA MELALUI ETOS KERJA DAN PEMBELAJARAN ORGANISASI PADA BAPPEDA KOTA BANJAR

Oleh :

RIYANTO SYARIP SUPARMAN

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peningkatan kepuasan kerja melalui etos kerja dan pembelajaran organisasi di BAPPEDA Kota Banjar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif - verifikatif, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi pearson, analisis koefisien determinasi dengan uji hipotesis menggunakan Uji-T dan Uji-F dengan menggunakan software SPSS 17.0.Hasil penelitian yang diperoleh dengan analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut : Kepuasan kerja = 1.228 + 0.588*(etos kerja) + 0.328*(pembelajaran organisasi) + 15% (ε). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang paling dominan terhadap Kepuasan kerja di BAPPEDA Kota Banjar adalah etos kerja dengan kontribusi 58%.

Kata Kunci : Etos kerja, Pembelajaran organisasi, Kepuasan kerja.

INCREASING WORK SATISFACTION THROUGH WORK ETOS AND LEARNING ORGANIZATION IN BAPPEDA BANJAR

Abstract - *This study aims to determine the increase in job satisfaction through work ethic and organizational learning in BAPPEDA Banjar City. The method used in this research is descriptive method - verifikatif, sample used in this research is saturated sampling. The analysis used is multiple linear regression analysis, classical assumption test, pearson correlation analysis, determination coefficient analysis by hypothesis test using T-Test and F-Test by using software SPSS 17.0. The result of research obtained by multiple linear regression analysis are as follows: Job satisfaction = 1.228 + 0.588 * (work ethic) + 0.328 * (organizational learning) + 15% (ε). The results showed that the most dominant influence on job satisfaction in BAPPEDA Banjar City is the work ethic with 58% contribution.*

Keywords: *work ethic, organizational learning, job satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang penting dan dominan didalam suatu instansi. Oleh karena itu tenaga kerja yang telah dimiliki instansi perlu dipelihara dan dikembangkan kualitasnya. Pada prinsipnya tujuan orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. .

Kepuasan kerja dalam suatu organisasi dinilai dari seberapa baik kinerja pegawai dalam organisasi. Hal-hal yang dapat membantu mengukur kepuasan kerja adalah komitmen organisasi, pembelajaran organisasi dan pemberdayaan sumber daya manusia. Komitmen organisasi di mulai dari bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi rasa kepedulian pegawainya terhadap organisasi dengan sikap pemimpin yang benar. Hal lain yang memicu komitmen pegawai terhadap organisasi adalah dari seberapa besar instansi memberikan kenyamanan dalam bekerja dan kompensasi yang diberikan sebagai bentuk penghargaan terhadap komitmen pegawai.

Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah etos kerja. Etos kerja adalah totalitas

kepribadian dan caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih kinerja yang optimal (*high Performance*). Pengertian dari etos itu sendiri yaitu sebuah sikap moral paling dasar dari seseorang yang mempengaruhi perilakunya terhadap apa yang sedang dilakukannya, maka dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah sikap moral yang dimiliki seseorang dalam menjalani pekerjaannya.

Selain etos kerja adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah pembelajaran organisasi. Konsep Pembelajaran organisasi sebenarnya telah lama diperkenalkan, dan menjadi inspirasi dan bagian penting kajian-kajian era lahirnya konsep penataan penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*).

KAJIAN PUSTAKA

Etos kerja

Menurut Anoraga (2009), "etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja.

Indikator –indikator Etos Kerja Untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja karyawan di perusahaan itu tinggi atau rendah adalah sebagai berikut (Alek. S. Nitisemito, 2001:75) :

1. Sikap karyawan/pegawai
2. Perasaan seorang karyawan/pegawai
3. Kesediaan karyawan/pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya
4. Keseriusan karyawan saat bekerja
5. Kesungguhan dalam bekerja

.

Pembelajaran organisasi

Menurut Khandekar dan Sharma (2006) Pembelajaran organisasi adalah Proses memperoleh pengetahuan secara individu dan kelompok yang bersedia mengaplikasikannya ke dalam pekerjaan mereka dalam membuat keputusan dan saling mempengaruhi sebagai kapabilitas dinamik sebagai sumber keunggulan bersaing.

Menurut Khandekar dan Sharma (2006), indikator dari pembelajaran organisasi adalah:

1. Pelatihan dan pembelajaran
2. Penilaian kinerja
3. Kondisi yang mendukung
4. Strategi SDM
5. Penciptaan Pengetahuan

Kepuasan kerja

Menurut Keith Davis *et al* (1985:96) dalam Mangkunegara (2001:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Menurut Spector dalam Priansa (201:292-293) menyatakan bahwa aspek pengukuran kepuasan kerja dapat diketahui melalui :

1. Gaji
2. Promosi
3. Supervisi
4. Rekan Kerja
5. Pekerjaan itu sendiri

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif verifikatif. Definisi Metode Analisis Deskriptif menurut Sugiyono (2009: 35)adalah sebagai berikut:

"Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain".

Metode deskriptif ditujukan untuk mengetahui peningkatan kepuasan kerja melalui Etos kerja dan Pembelajaran organisasi

Sedangkan pengertian metode verifikatif menurut Mashuri (2008) dalam

Narimawati Umi (2010:29) adalah sebagai berikut:

“Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan”.

Metode verifikatif untuk mengetahui besarnya peningkatan kepuasan kerja melalui etos kerja dan pembelajaran organisasi. Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu data sekunder, karena peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah lebih lanjut dan data yang disajikan oleh pihak lain.

Jenis data yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah data sekunder mengenai peningkatan kepuasan kerja melalui etos kerja dan pembelajaran organisasi pada BAPPEDA Kota Banjar adalah data sekunder.

Penelitian ini menggunakan sampel data Etos kerja, Pembelajaran organisasi dan Kepuasan kerja pada BAPPEDA Kota Banjar. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh/sensus dari konsumen BAPPEDA Kota Banjar. Total sampel 64 responden. Rancangan analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sementara uji hipotesis menggunakan uji - T serta uji – F dengan tingkat signifikansi 5%. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya peningkatan kepuasan kerja melalui etos kerja dan pembelajaran organisasi. Dengan menggunakan *software SPSS 17.0*, diperoleh hasil uji sebagai berikut:

Kepuasan kerja = 1.228 + 0.588*(Etos kerja) + 0.328*(Pembelajaran organisasi) + 15% (ε)

C = 1.228 Menunjukkan jika Etos kerja dan Pembelajaran organisasi yang bernilai 0 maka pertumbuhan Kepuasan kerja bernilai 1.228

β_1 = 0.588 Menunjukkan besarnya peningkatan Kepuasan kerja jika Etos kerja meningkat satu satuan maka diprediksi pertumbuhan Kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.588

β_2 = 0.328 Menunjukkan besarnya peningkatan Kepuasan kerja jika Pembelajaran organisasi meningkat satu satuan maka diprediksi pertumbuhan Kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.328

ε = 15% Variabel lain yang tidak diteliti.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Syarat lolos uji normalitas, nilai probability nya harus lebih besar dari 0,05 (> 5%). dengan menggunakan *software SPSS versi 17.0,* diperoleh hasil perhitungan nilai Kolmogorov sebesar 0.714 lebih besar 0.05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa residu dalam model berdistribusi secara normal, sehingga model telah memenuhi salah satu asumsi untuk dilakukan pengujian regresi.

Uji Multikolinearitas

Dari hasil yang diperoleh tampak tidak ada koefisien korelasi yang kuat antar variabel Etos kerja dengan Pembelajaran organisasi, sehingga diduga tidak ada hubungan linier antar

variabel independen (bebas). Hasil tersebut menunjukan bahwa tidak ada multikolineritas antar variabel bebas dalam model regresi, sehingga model memenuhi salah satu syarat untuk dilakukan pengujian regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik yang diperoleh tampak titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut bersifat homokedastisitas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi terbebas dari adanya heteroskedastisitas, sehingga model tersebut memenuhi salah satu syarat untuk dilakukan pengujian regresi.

ANALISIS KORELASI

Dari pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Keeratan hubungan antara Etos kerja (X_1) dengan Kepuasan kerja (Y) sebesar 0.904 menunjukan bahwa hubungan antar kedua variabel adalah tinggi (dalam interval 0.81 – 1,00). Arah hubungan positif antara Etos kerja dan Kepuasan kerja menunjukkan tingginya Etos kerja akan mempengaruhi meningkat Kepuasan kerja.
2. Keeratan hubungan antara Pembelajaran organisasi (X_2) dengan Kepuasan kerja (Y) sebesar 0.852 menunjukan bahwa hubungan antar kedua variabel adalah tinggi (dalam interval 0.81 – 1.00). Arah hubungan positif antara Pembelajaran organisasi dan Kepuasan kerja menunjukkan tingginya Pembelajaran organisasi akan mempengaruhi meningkat Kepuasan kerja.
3. Keeratan hubungan antara Etos kerja (X_1) dan Pembelajaran organisasi (X_2) dengan Kepuasan kerja (Y) sebesar 0.922 menunjukan bahwa hubungan antar kedua variabel adalah tinggi (dalam interval 0.81 – 1.00). Arah hubungan positif antara etos kerja dan Pembelajaran organisasi dan Kepuasan kerja menunjukkan tingginya etos kerja dan pembelajaran organisasi akan mempengaruhi meningkat Kepuasan kerja.

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Dari hasil yang diperolehtampak nilai R-squared sebesar 0.850 atau 85% menunjukkan bahwa pengaruh etos kerja dan pembelajaran organisasi terhadap kepuasan kerja secara simultan sebesar 85%, sedangkan sisanya 15% dipengaruhi oleh variabel lain.

PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

- Etos kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil pengujian secara parsial pengaruh Etos kerja terhadap Kepuasan kerja diperoleh nilai t_{hitung} = 7.099 > 2.000 (t_{tabel}). Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Etos kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja.

Meningkatkan etos kerja dapat menjalankan birokrasi administrasi yang efektif dan efisien, melakukan prosesing yang teliti dan telaten, memanfaatan teknologi secara efisien dan efektif, melayani pelanggan dengan sikap baik dan professional, dan sebagainya agar terciptanya sebuah kepuasan kerja yang diharapkan oleh perusahaan. S Rahma (2013)

Hal itu sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Parwanto Wahyuddin (2005) yang menyatakan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

- Pembelajaran organisasi terhadap Kepuasan kerja

Hasil pengujian secara parsial pengaruh Pembelajaran organisasi terhadap Kepuasan kerja diperoleh nilai

t_{hitung}= 3.590 > 2.000 (t_{tabel}). Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pembelajaran organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja.

Pembelajaran dapat meningkatkan kapabilitas intelektual staf sehingga organisasi menjadi lebih baik karena memiliki staf yang senantiasa belajar, (Watkins and Marsick, 1997).

Hal itu sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sindi Larasati (2014) yang menyatakan pembelajaran organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Etos kerja dan Pembelajaran organisasi Terhadap Kepuasan kerja

Hasil pengujian secara simultan pengaruh etos kerja dan pembelajaran organisasi terhadap Kepuasan kerja diperoleh nilai f_{hitung} = 172.337 > 3.15 (f_{tabel}). Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan pengaruh etos kerja dan pembelajaran organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja.

Dalam Tilaar et.al (2014) menyatakan bahwa etos kerja dan pembelajaran organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan . Hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu etos kerja dan pembelajaran organisasi dapat dijadikan model untuk memprediksi Kepuasan Kerja

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Etos kerja yang didalamnya diukur melalui 5 indikator, yaitu sikap pegawai, perasaan seorang pegawai, kesediaan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, keseriusan pegawai saat bekerja dan kesungguhan dalam bekerja. Indikator kesediaan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan keseriusan pegawai saat bekerja memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori kurang baik. Namun secara umum semua indikator masuk dalam kategori kurang baik.
2. Pembelajaran organisasi di BAPPEDA KOTA BANJAR berada pada kategori cukup baik, terdiri dari 5 indikator yaitu pelatihan dan pembelajaran, penilaian kinerja, kondisi yang mendukung, strategi SDM, dan penciptaan pengetahuan. Indikator strategi SDM yang memperoleh persentase tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator penilaian kinerja memperoleh persentase terendah dengan kategori kurang baik. Secara umum semua ukuran masuk dalam kategori cukup baik.
3. Dari 5 indikator Kepuasan kerja, yaitu gaji, promosi, supervisi, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Indikator gaji memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator rekan kerja memperoleh persentase terendah dengan kategori kurang baik. Secara umum ukuran untuk Kepuasan kerja masuk ke dalam kategori kurang baik.
4. Hubungan antara Etos kerja terhadap Kepuasan kerja memiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Etos kerja terhadap Kepuasan kerja di BAPPEDA KOTA BANJAR.
5. Hubungan antara pembelajaran organisasi terhadap Kepuasan kerja memiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari pembelajaran organisasi terhadap Kepuasan kerja di BAPPEDA KOTA BANJAR.
6. Hubungan antara etos kerja dan pembelajaran organisasi terhadap Kepuasan kerja memiliki hubungan

positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari pembelajaran organisasi terhadap Kepuasan kerja di BAPPEDA KOTA BANJAR.

Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran bagi pihak BAPPEDA Kota Banjar mengenai peningkatan kepuasan kerja melalui etos kerja dan pembelajaran organisasi yaitu sebagai berikut:

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis ingin mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Penerapan Etos kerja masih berjalan kurang baik pada di BAPPEDA KOTA BANJAR. Dalam hal ini keseriusan pegawai dalam bekerja adalah indikator yang paling lemah dan disarankan untuk diperbaiki secara spesifik. Maka dari itu diharapkan pimpinan memberikan tugas kepada pegawai dengan kuantitas dan tanggung jawab yang sesuai agar setiap pegawai lebih bisa mengerjakan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara serius dan tepat waktu sehingga pekerjaan lain yang dikerjakannya tidak menumpuk dan tidak menganggu pegawai lain dalam penyelesaiannya. Dan hal ini pun harus sangat disadari oleh setiap pegawai karena demi kelancaran operasioal instanasi ini.
2. Pembelajaran organisasi pada di BAPPEDA KOTA BANJAR berjalan cukup baik. Penilaian kepuasan kerja menjadi indikator yang paling lemah. Oleh karena itu disarankan untuk memberikan penilaian yang sesuai dengan kinerja pegawai masing – masing, sehingga pegawai tersebut bisa memberikan energi positif dalam bekerja dan lebih bersemangat. Selain itu pihak instansi pun diharapkan bisa memberikan *reward* seperti memberikan rekomendasi untuk di angkat menjadi pegawai tetap untuk yang berkinerja baik tersebut.
3. Kepuasan kerja yang ada di BAPPEDA KOTA BANJAR berada pada kondisi kurang baik. Rekan kerja merupakan indikator paling lemah oleh karena itu disarankan setiap pegawai bisa saling membantu dalam hal pekerjaan yang dirasa sulit dalam diselesaikan. Maka dari itu kerjasama dan koordinasi dari setiap pegawai menjadi hal penting bagi kemajuan di instansi tersebut. Selain itu dengan menghilangkan rasa senioritas pun menjadi hal yang penting karena menghindari tingkat kecanggungan sikap dari setiap karyawan.
4. Pengaruh antara Etos kerja terhadap Kepuasan kerja di BAPPEDA KOTA BANJAR bisa dibilang baik, pada kondisi ini bisa dimanfaatkan instansi untuk dapat menilai seorang pegawai tersebut bisa berkontribusi positif atau tidak. Maka dari itu pegawai harus lebih bisa meningkatkan etos kerjanya terhadap instansi dengan bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya dan melaksanakan tugas sesuai dengan porsinya. Karena dengan etos kerja yang baik akan berimplikasi terhadap kepuasan kerja terhadap pegawai tersebut.
5. Pengaruh antara pembelajaran organisasi terhadap Kepuasan kerja di BAPPEDA KOTA BANJAR bisa dibilang baik, pada kondisi ini para pegawai harus bisa mengikuti segala proses yang terjadi di instansi ini sebagai ajang pembuktian diri pegawai tersebut untuk mencapai tujuan kepuasan kerja yang diharapkan. Selain itu dengan diadakannya pembelajaran organisasi ini untuk mengembangkan potensi dalam segi pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya. Maka dari itu diharapkan semua pegawai bisa mengikuti segala proses

pembelajaran organisasi yang ada di perusahaan.

6. Pengaruh antara etos kerja dan pembelajaran organisasi terhadap Kepuasan kerja di BAPPEDA KOTA BANJAR bisa dibilang baik, pada kondisi ini diharapkan bisa menjadi satu kesatuan dalam pelaksanaan yang harus diterapkan oleh pegawai yang ada. Oleh karena itu pegawai diharapkan dapat selalu mengikuti segala aturan yang menjadi landasan pada instansi ini dengan di barengi oleh pemahaman yang dimiliki oleh setiap pegawai untuk mencapai sebuah kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

AA Willy Nugraha. 2015. *Pengaruh Aliansi Strategis dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Keunggulan Bersaing dan Implikasinya Pada Kinerja Perusahaan.* Universitas Komputer Indonesia

Alek. S. Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Anoraga Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta

Arikunto, Suharsimi. 2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : PT RINEKA CIPTA

Bertens, Kees. 1994. *Etika*. Jakarta: Gramedia

Che Rose, R., Kumar, N. and Ong, G.P. 2009. *The Effect of Organizational Learning on Organizational Commitment, Job Satisfaction and Working Performance*. The Journal of Applied Business Research, 25(6).

Donni Junni Priansa. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta

Husein Umar, 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat

Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta :Graha Ilmu

Khandekar, A. dan A. Sharma (2006). *Organizational Learning and Performmance: Understanding Indian Scenario in Present Global Contex*. Education + Training, 48 (8/9), 682-293

Kusnan, Ahmad, 2004. *Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin*
Kerja dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya. Universitas Airlangga, Surabaya.

Larasati, Sindi dan Aini Gilang. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). Jurnal Manajemen Organisasi Vol. V, No. 3, Desember 2014. Bandung: Universitas Telkom Bandung.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : Andi

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kedua*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Marsick, V.J., & Watkins, K.E. 2003. *Demonstrating the value of an organization's learning culture: The dimension of the learning organization questionnaire*. Advance in Developing Human Resources, 5, 132-151.

Moh. Nazir. 2003. *Metode Penelitian: Cetakan Kelima*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Mukijat, Drs. 2001. *Dasar – Dasar Motivasi*. Bandung: Pionir Jaya

Parwanto dan Wahyudin. 2005. Pengaruh Faktor-Faktor

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Imka Dl Surakarta. Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta

Priansa, Donni Juni dan H. Suwatno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.

R.A. Fabiola. (2005). *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di hotel Horison Semarang)*. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.

Robbins, P. Stephen dan Timothy, A. Judge. 2009. *Prilaku Organisasi: Organizational Behavior " Edisi 12*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat, (100 – 101)

S. Rahma, dkk.*2013. Kontribusi efektivitas kepemimpinan, budaya oranisasi Dan etos kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Balai diklat keagamaan Denpasar.* e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan (Volume 4 Tahun 2013)

Sinamo, Jansen H. 2002. *Etos Kerja 21 Etos Kerja Profesional di Era Digital Global,Edisi Kesatu*. Penerbit: Institut Darma Mahardika, Jakarta.

Sondang P. Siagian. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elek Media Kompetindo.

Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan SDM*. Jakarta: PT. Buku Seru

Sugiyono. 2005. *Statistik Untuk Penelitian.* Bandung : CV Alphabeta

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D.* Bandung : CV.Alphabeta

Sugiyono . 2011. *Statistik untuk Penelitian.* Bandung: CV. Alphabeta

Sugiyono . 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung:CV Alpha beta

Tasmara, Toto. 2002. *Membangun Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insani Pers

Umi Narimawati. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media

Umi Narimawati. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif : Teori dan Aplikasinya*. Bandung : Fakultas Ekonomi UNIKOM.

Umi, Narimawati., Linna, Ismawati., & Sri Dewi, Anggadini. (2010). *Penulisan Karya Ilmiah: Panduan Awal Menyusun Skripsi dan Tugas Akhir Fakultas Ekonomi UNIKOM*. Bekasi: Genesis

Yuniarsih, T dan Suwatno. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian.* Bandung: Alfabeta

Watkins, K.E. and Marsick, V.J. (1997). Dimensions of the learning organization.Warwick, RI: Partnersfor the Learning Organization.

Weber, Max. 1958. *The Protestant Ethic and The Spirit of Capitalisme*. New York