

ETOS KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI

Oleh

Alimin

alimin6011@gmail.com

IAI Qomaruddin Gresik

Abstrak

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Budaya organisasi dimaknai sebagai petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis. Budaya organisasi dapat mendorong sumber daya manusia untuk mencapai prestasi dan produktivitas kerja lebih baik. Budaya organisasi mendorong sumber daya manusia untuk selalu mencapai prestasi kerja atau Efektifitas yang lebih baik. Lawyer dan Porter dalam Munandar menyatakan bahwa mengharapkan Efektifitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja. Manajemen sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya mengutamakan kepentingan organisasi, namun juga harus memberi kepuasan bagi seluruh pegawai yang ada pada organisasi tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Pegawai Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesuoner kepada 84 pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 16.0 *for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel etos kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja, sedangkan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja. Secara simultan variabel etos kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas

Kata kunci: *Etos Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja*

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi persaingan semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.¹

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.²

Menurut Schuler *et al* dalam Irianto salah satu tujuan dari sumber daya manusia adalah memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja dan meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi.³

Bagi suatu organisasi atau instansi pemerintah, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dari beberapa faktor produksi yang lain. Manusia dipandang sebagai faktor produksi yang mempunyai karakteristik yang sangat berbeda dibandingkan dengan faktor produksi lainnya. Suksesnya suatu instansi pemerintah atau organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor pendukung lainnya.⁴

Meningkatkan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keperilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

Etos kerja merupakan norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Kencana, 2016), hlm. 3.

² *Ibid.*, hlm. 5.

³ *Ibid.*, hlm. 8.

⁴ Agustin Citra A, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dispendukcapil)", *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Nasional Indonesia Malang, 2015, hlm. 1.

yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan keorganisasian para anggota suatu organisasi. Salah satu ukuran kualitas pegawai dapat dilihat dari sudut etos kerjanya, semakin tinggi etos kerja pegawai, maka kualitas pegawai akan semakin baik.⁵ Etos merupakan syarat utama bagi semua upaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau SDM, baik pada level individual, organisasional, maupun sosial.⁶

Produktivitas pegawai juga ditentukan oleh keberhasilan budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu organisasi. Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Disamping itu akan meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi, sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama.⁷ Budaya organisasi dimaknai sebagai petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis. Budaya organisasi mendorong sumber daya manusia untuk selalu mencapai prestasi kerja atau produktivitas yang lebih baik.⁸

Lawyer dan Porter dalam Munandar menyatakan bahwa mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja.⁹ Manajemen sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya mengutamakan kepentingan organisasi, namun juga harus memberi kepuasan bagi seluruh pegawai yang ada pada organisasi tersebut. Kepuasan kerja merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja pegawai dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.¹⁰ Dengan adanya kepuasan kerja bagi pegawai diharapkan akan semakin meningkatkan kinerja dan berimbas pada peningkatan produktivitas suatu organisasi secara menyeluruh.

Selama ini usaha peningkatan produktivitas lebih banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan, padahal untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, perlu dilakukan latihan yang memerlukan adanya pengorbanan dana dan waktu yang tidak sedikit.¹¹ Oleh karena itu pengaruh etos kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Telaah Pustaka

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya

⁵ Edy Sutrisno, *op.cit.*, hlm. 105.

⁶ Suriansyah, *Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru*. Jurnal ILMIAH EKONOMI BISNIS, Vol. 1, No. 1, Maret 2015, hlm. 105.

⁷ Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja* (Kencana : Jakarta, 2015), hlm. 15.

⁸ *Ibid*, hlm. 72.

⁹ Edy Sutrisno, *op.cit.*, hlm. 81.

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 83.

¹¹ Agustin Citra A, *op.cit.*, hlm. 3.

manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resoures*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyertakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi, pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources management* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.

Menurut Simamora manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.¹² Sementara itu, Schuler, *et al* mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang sering kali memiliki kepentingan berbeda. MSDM dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.¹³

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam rangka meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (pegawai) terhadap organisasi yang bersangkutan. Hal tersebut dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam pencapaian tujuannya tergantung manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu sumber daya manusia (pegawai) dalam suatu organisasi harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Edy Sutrisno menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:¹⁴

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian,

¹² Edy Sutrisno, *op.cit.*, hlm. 5.

¹³ *Ibid.*, hlm. 105.

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 9.

pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan member arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan, dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, kontrak kerja yang berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3. Etos Kerja

Menurut Tasmara etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat.¹⁵

Sinamo mengemukakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.¹⁶

Etos kerja menurut Harsono dan Santoso merupakan semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu.¹⁷ Etos kerja merupakan norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan kekaryaan para anggota suatu organisasi. Salah satu ukuran kualitas pegawai dapat dilihat dari sudut etos kerjanya, semakin tinggi etos kerja pegawai, maka kualitas pegawai akan semakin baik.¹⁸

2.1.3.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Djandjendra menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dikelompokkan ke dalam dua hal, yaitu:¹⁹

1. Faktor internal

Seseorang yang memiliki etos kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi yang berasal dari dalam diri atau dari faktor internal. Etos kerja ialah suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Etos kerja ditentukan oleh kualitas pendidikan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki setiap individu untuk meningkatkan sumber daya manusia. Emosi negatif karyawan yang tidak dikelola dengan baik akan menjadi sumber

¹⁵Nadipah, "Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Kota Salatiga dan Sekitarnya", *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga, 2016, hlm. 18.

¹⁶Yulianti, *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali*. Jurnal *KATALOGIS*, Vol. 4, No. 8, Agustus 2016, hlm. 101.

¹⁷Anggi Budi F, "Pengaruh Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Pertununan Desa Boro Kalibawang Kabupaten Kulon Progo" *Skripsi*, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sanata Dharma, 2016, hlm. 9.

¹⁸Edy Sutrisno, *op.cit.*, hlm. 105.

¹⁹Anggi Budi F, *op.cit.*, hlm. 12.

masalah, dapat mengurangi upaya dan kerja keras yang mempengaruhi produktivitas, profitabilitas, kerja keras, kepuasan kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan mengurangi keberhasilan perusahaan untuk mencapai targetnya. Emosi negatif yang tidak dapat dikelola dengan baik akan mempengaruhi etos kerja.

2. Faktor eksternal

Budaya yang tertanam sejak lama dalam masyarakat mampu mempengaruhi etos kerja yang akan dimunculkan individu. Budaya tersebut meliputi disiplin, sikap mental diyakini oleh masyarakat setempat. Masyarakat yang memiliki sistem orientasi maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sedangkan masyarakat yang memiliki sistem masyarakat konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah. Etos kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja individu, yang mana lingkungan kerja dipengaruhi oleh fasilitas kerja, gaji atau tunjangan, dan hubungan kerja. Hubungan kerja antara individu satu dengan yang lainnya dapat meningkatkan produktivitas kerja ketika individu mampu menghadapi pekerjaannya dan juga ketenangan psikologis yang ditimbulkan dari hubungan kerja tersebut.

2.1.3.2. Pengukuran Etos Kerja

Miller dan Whoer merumuskan tujuh pengukuran etos kerja. Adapun tujuh pengukuran etos kerja adalah sebagai berikut:²⁰

1. Kemandirian

Sikap yang dimiliki oleh individu terutama kemandirian dalam pekerjaannya sehari-hari. Kemandirian ini mengacu pada kemampuan individu untuk menghindari kebutuhan agar tidak bergantung pada orang lain.

2. Moralitas

Keyakinan individu dalam memperlakukan orang lain, khususnya tidak pernah mengambil sesuatu yang bukan miliknya dan hidup dalam keadilan, termasuk dalam bekerja.

3. Waktu luang

Sikap-sikap yang mendukung waktu luang dalam bekerja, khususnya sikap individu yang terbiasa memilih menggunakan waktu senggang untuk bersantai ketika jam kerja sedang berlangsung.

4. Kerja keras

Kepercayaan bahwa seseorang dapat menjadi pribadi yang lebih baik dan meraih tujuannya melalui komitmen terhadap nilai dan pentingnya bekerja.

5. Sentralisasi dalam bekerja

Sentralisasi dalam bekerja merupakan hal yang penting dalam suatu pekerjaan terutama untuk meningkatkan martabat dan keefektifan akan bekerja.

6. Waktu yang terbuang

Sikap dan keyakinan yang mencerminkan penggunaan waktu yang aktif dan produktif. Waktu yang terbuang mengarah sebagai keyakinan seseorang dalam menggunakan waktu dengan cara yang paling efisien, produktif, dan konstruktif yang dilakukan dengan perencanaan dan kegiatan terkoordinasi

²⁰ Anggi Budi F, *op.cit.*, hlm. 13.

untuk menghindari waktu yang terbuang.

7. Penunda kepuasan

Orientasi pada masa depan dan penundaan akan penghargaan. Penundaan tersebut mengacu apakah seseorang lebih memungkinkan untuk bekerja keras terutama dalam mencapai tujuan atau memperoleh imbalan.

2.1.3.3. Etos Kerja Perspektif Islam

Etos Kerja telah ditegaskan dalam Al-Qur'an dan Hadist sebagai berikut:

1. Firman Allah dalam Qur'an surat Al-Qashah (28):77 sebagai berikut:

وَأَتَّبِعْ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ
وَلَا تَتَّبِعِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: *Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*²¹

Berdasarkan ayat di atas dalam surat Al-Qashash (28):77 menjelaskan bahwa Allah telah memerintahkan manusia untuk bekerja dan berusaha untuk kepentingan urusan duniawi dan ukhrawi secara seimbang. Tidak diperbolehkan apabila manusia hanya mengejar duniawi saja, dan melupakan akhiratnya, begitu juga sebaliknya. Keduanya hendaknya bekerja secara seimbang.

2. Hadits Nabi SAW

عَنْ أَنَسٍ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: لَيْسَ بِخَيْرٍ كُمْ مَنْ تَرَكَ
دُنْيَاهُ لِآخِرَتِهِ وَتَرَكَ آخِرَتَهُ لِدُنْيَاهُ حَتَّى يُصِيبَ مِنْهُمَا جَمِيعًا فَإِنَّ الدُّنْيَا بَلَاغٌ إِلَى
الْآخِرَةِ وَلَا تَكُونُوا كَلَأِ عَلَى النَّاسِ (رَوَاهُ ابْنُ عَسَاك)

Artinya: *Dari Anas ra berkata: Rasulullah saw bersabda, "Tidak baik orang yang meninggalkan dunia untuk kepentingan akhirat saja, atau meninggalkan akhirat untuk kepentingan dunia saja, tetapi harus memperoleh kedua-duanya. Karena kehidupan dunia mengantarkan kamu menuju akhirat. Oleh karena itu jangan sekali-kali menjadi beban orang lain." (HR. Ibnu `Asakir).*²²

Dalam hadist di atas telah dijelaskan bahwa dunia merupakan ladang akhirat, kehidupan di dunia mengantarkan manusia menuju akhirat. Manusia harus menyeimbangkan urusan keduanya. Bekerja secara produktif adalah merupakan ciri dan karakteristik seorang muslim yang terbaik, namun bekerja tidak hanya bertujuan memuliakan diri, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal sholeh dan mempunyai nilai ibadah yang luhur. Jadi etos kerja Islam adalah sikap hidup mendasar terhadap kebiasaan kerja yang identik dengan sistem keimanan dan aqidah Islam.

²¹ Al-Qur'an surat Al-Qashash (28):77

²² (<https://www.tuntas.web.id/2016/01/ayat-dan-hadis-tentang-etos-kerja.html?m=1>, diakses 10 Mei 2018 jam 10.00 WIB).

2.1.4. Budaya Organisasi

Budaya organisasi telah didefinisikan oleh beberapa ahli, antara lain sebagai berikut:

Peter F Druicker menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas.

Phithi Sithi Amnuai mendefinisikan budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.²³

Kirana menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai yang dianut, simbol-simbol, kebiasaan rutin atau ritus dalam organisasi/perusahaan, teladan atau model, penyesuaian diri dan “cerita-cerita” yang dihidupkan.²⁴

2.1.4.1. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Ismail Nawawi dari sisi fungsi, budaya organisasi mempunyai beberapa peran dalam organisasi, yaitu:²⁵

1. Budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya organisasi menciptakan pembeda yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
2. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota organisasi.
3. Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual.
4. Budaya korporat itu meningkatkan kemantapan sistem sosial. Dalam hubungannya dengan segi sosial, menurut Gordon dalam Ismail Nawawi budaya berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standart yang tepat untuk apa yang dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Akhirnya, budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Menurut Nelson dan Quick budaya organisasi mempunyai empat fungsi dasar, yaitu perasaan identitas dan menambah komitmen organisasi, alat pengorganisasian anggota, menguatkan nilai-nilai dalam organisasi, dan mekanisme kontrol atas perilaku budaya yang kuat meletakkan kepercayaan, tingkah laku, dan cara melakukan sesuatu tanpa perlu dipertanyakan lagi. Dengan demikian, fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial dalam

²³ Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta : Bumi Aksara, 2010), hlm. 4.

²⁴ Ismail Nawawi, *op.cit.*, hlm. 6.

²⁵ Ismail Nawawi, *op.cit.*, hlm. 69-70.

mempersatukan anggota dalam mencapai tujuan organisasi berguna ketentuan nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Hal tersebut dapat berfungsi pula sebagai kontrol atas perilaku karyawan.

2.1.4.2. Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins dalam Ismail Nawawi mengemukakan tujuh karakteristik prima budaya organisasi sebagai berikut:²⁶

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*); sejauh mana para karyawan didorong untuk inovasi dan pengambilan risiko.
2. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*); sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan posisi kecermatan, analisis, dan perhatian pada perincian.
3. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*); sejauh mana manajemen memfokus pada hasil, bukan pada teknis dan proses dalam mencapai hasil itu.
4. Berorientasi kepada manusia (*people orientation*); sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang dalam organisasi itu.
5. Berorientasi tim (*team orientation*); sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim bukan individu.
6. Agresif (*aggressiveness*); sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukannya suatu santai-santai.
7. Stabil (*stability*); sejauh mana keinginan organisasi menekankan diterapkannya *status quo* sebagai ontas dari pertumbuhan.

2.1.4.3. Budaya Organisasi Perspektif Islam

Budaya organisasi telah ditegaskan dalam Al-Qur'an dan perkataan Sayyidina Ali Bin Abi Thalib sebagai berikut:

1. Firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat (2) :21 sebagai berikut:
كَانَ النَّاسُ أُمَّةً وَاحِدَةً فَبَعَثَ اللَّهُ النَّبِيِّينَ مُبَشِّرِينَ وَمُنذِرِينَ وَأَنْزَلَ مَعَهُمُ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ لِيَحْكُمَ بَيْنَ النَّاسِ فِي مَا اخْتَلَفُوا فِيهِ وَمَا اخْتَلَفَ فِيهِ إِلَّا الَّذِينَ أُوتُوهُ مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَتْهُمْ الْبَيِّنَاتُ بَغْيًا بَيْنَهُمْ فَهَدَى اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا لِمَا اخْتَلَفُوا فِيهِ مِنَ الْحَقِّ بِإِذْنِهِ وَاللَّهُ يَهْدِي مَنْ يَشَاءُ إِلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ

Artinya: "Manusia itu adalah umat yang satu. (setelah timbul perselisihan), maka Allah mengutus para nabi, sebagai pemberi peringatan, dan Allah menurunkan bersama mereka Kitab yang benar, untuk memberi keputusan di antara manusia tentang perkara yang mereka perselisihkan. Tidaklah berselisih tentang Kitab itu melainkan orang yang telah didatangkan kepada mereka Kitab, yaitu setelah datang kepada mereka keterangan-keterangan yang nyata, karena dengki antara mereka sendiri. Maka Allah memberi petunjuk orang-orang yang beriman kepada kebenaran tentang hal yang mereka perselisihkan itu dengan kehendak-Nya. Dan Allah selalu memberi

²⁶ Ibid., hlm 8.

*petunjuk orang yang dikehendaki-Nya kepada jalan yang lurus". (Q.S Al-Baqarah: 213).*²⁷

Ayat tersebut menerangkan bahwa sebuah organisasi hendaknya bersatu dengan menghindari konflik yang menyebabkan perpecahan antara satu dengan yang lain. Maka dari itu, dalam sebuah organisasi hendaknya selalu menjunjung persatuan dan kesatuan organisasi.

Ayat tersebut juga menerangkan tentang pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi dan juga berorientasi pada penyelesaian masalah. Hendaknya semua perkara yang diselidihkan dalam sebuah organisasi itu diselesaikan dengan dikembalikan kepada metode pengambilan keputusan yang diajarkan oleh Allah, sebagaimana yang terdapat dalam al-Qur'an dan hadits, yaitu metode musyawarah. Jadi musyawarah merupakan cara yang tepat untuk mengatasi konflik yang mampu menyebabkan perpecahan dalam tubuh organisasi, dengan mengambil keputusan yang bijak.

2. Perkataan Sayyidina Ali Bin Abi Thalib

أَلْحَقُّ بِلاَ نِظَامٍ يَغْلِبُهُ الْبَاطِلُ بِالنِّظَامِ

*Artinya: "Kebenaran yang tidak diorganisir dapat dikalahkan oleh kebatilan yang diorganisir".*²⁸

Dari perkataan Sayyidina Ali Bin Abi Thalib di atas mengingatkan tentang pentingnya berorganisasi dan sebaliknya bahayanya suatu kebenaran yang tidak diorganisir melalui langkah-langkah yang kongkrit dan strategi-strategi yang mantap. Maka tidak ada garansi bagi perkumpulan apa pun yang menggunakan identitas Islam meski memenangkan pertandingan, persaingan maupun perlawanan jika tidak dilakukan pengorganisasian yang kuat.

2.1.5. Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno terdapat bermacam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks, reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan (pegawai) terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas.

Kedua, pengertian yang menyatakan 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. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan

²⁷ Al-Qur'an surat Al-Baqarah (2):30

²⁸(<https://Syukrihaekal03.wordpress.com/tag/organsasi-dalam-perspektif-al-quran/>, diakses 10 Mei 2018 jam 10.00 WIB)

sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.²⁹

Hani Handoko mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.³⁰

2.2.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Edy Sutrisno faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:³¹

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

2.1.6. Produktivitas Kerja

Menurut Siagian sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya.³²

Tohardi dalam Edy Sutrisno mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.³³ Pendapat tersebut didukung oleh Raviyanto bahwa produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari

²⁹ Edy Sutrisno, *op.cit.*, hlm. 74.

³⁰ Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2014), hlm. 193.

³¹ *Ibid.*, hlm. 80.

³² Edy Sutrisno, *op.cit.*, hlm. 99.

³³ *Ibid.*, hlm. 100.

ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Menurut Kussrianto produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.

2.1.6.1. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Ravianto menyatakan bahwa setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.³⁴

Adapun Tiffin dan Cormick dalam Siagian, mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, tempramen, keadaan fisik individu, kelemahan, dan motivasi.
2. Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, gaji, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antar karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

2.2.5.2. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Edy Sutrisno Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di suatu organisasi. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:³⁵

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

³⁴ *Ibid.*, hlm. 102-104.

³⁵ *Ibid.*, hlm. 104-105

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari selanjutnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.1.6.2. Produktivitas Kerja Perspektif Islam

Produktivitas kerja dalam Al-Qur'an dalam surat At-taubah (9) : 105 sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang beriman akan melihat pekerjaan itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Maha Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata lalu diberitakannya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan (QS. At-Taubah : 105).³⁶

Ayat tersebut memberikan motivasi kepada manusia untuk berusaha dengan keras karena usaha kita akan diperhitungkan oleh Allah SWT. Orang yang beriman dilarang untuk malas, berpangku tangan dan menunggu keajaiban datang menghampirinya. Allah SWT menciptakan alam semesta beserta isinya untuk manusia, untuk memperoleh manfaat dari alam ini manusia harus berusaha manusia harus memiliki produktivitas yang tinggi karena islam melarang manusia untuk bermalas-malasan dan bergantung pada orang lain.

2.1.7. Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja

³⁶ Al-Qur'an surat At-Taubah (9):105

Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Menurut Harsono dan Santoso Etos kerja merupakan semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu.³⁷ Salah satu ukuran kualitas pegawai dapat dilihat dari sudut etos kerjanya, semakin tinggi etos kerja pegawai, maka kualitas pegawai akan semakin baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Phiti Sithi Amnuai mendefinisikan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.³⁸ Budaya organisasi dimaknai sebagai petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis. Budaya organisasi dapat mendorong sumber daya manusia untuk mencapai prestasi dan produktivitas kerja lebih baik.³⁹

Budaya organisasi mendorong sumber daya manusia untuk selalu mencapai prestasi kerja atau Efektifitas yang lebih baik. Lawyer dan Porter dalam Munandar menyatakan bahwa mengharapkan Efektifitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja. Manajemen sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya mengutamakan kepentingan organisasi, namun juga harus memberi kepuasan bagi seluruh pegawai yang ada pada organisasi tersebut.⁴⁰

Disamping etos kerja dan budaya organisasi, faktor lain yang menentukan produktivitas kerja adalah kepuasan kerja. Hani handoko mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka.⁴¹ Dalam suatu organisasi kepuasan sumber daya manusia perlu diperhatikan. dengan adanya kepuasan pegawai yang tinggi berarti pegawai merasa puas dan mencerminkan sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Dengan adanya kepuasan kerja bagi pegawai diharapkan akan semakin meningkatnya kinerja dan berimbas pada peningkatan produktivitas suatu organisasi secara menyeluruh.

2.2. Kerangka Teoritik

Kerangka teoritik dalam penelitian ini dibuat berdasarkan pada tujuan penelitian dan tinjauan pustaka yang telah dijelaskan diatas, selanjutnya akan digambarkan secara sistematis mengenai pengaruh etos kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik sebagai berikut pada gambar 2.1.

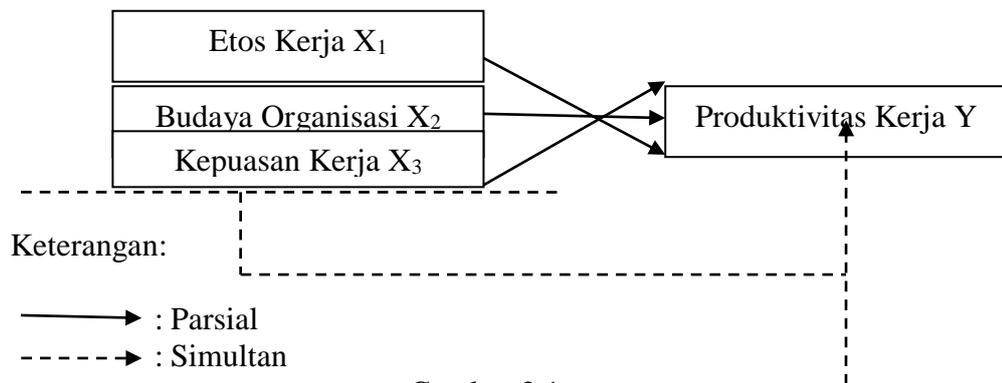
³⁷ Anggi Budi F, *op.ci.*, hlm. 9.

³⁸ Pabundu Tika, *op.cit.*, hlm. 4.

³⁹ Ismail Nawawi, *op.cit.*, hlm. 6.

⁴⁰ <http://ejournal.kopertais4.or.id/pantura/index.php/qiema/article/view/3375> Qomaruddin gomaruddin(Jurnal Qiema Vol 5 No 1 (2019): Februari)

⁴¹ Hani handoko, *op. cit.*, hlm. 30.



Gambar 2.1
Kerangka Teoritik

2.3. Hipotesis

1. Diduga Etos Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik.
2. Diduga Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik.
3. Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik.
4. Diduga Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik.

3. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Etos Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai
2. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja
3. Kepuasan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai
4. Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai

4. DAFTAR PUSTAKA

- Faderika, Anggi B, 2016, ***“Pengaruh Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Pertenunan Desa Boro Kalibawang Kabupaten Kulon Progo”***, Skripsi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Farit, Hasanuddin M, 2011, ***“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kurnia Indra Tama”***. Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Handoko, T Hani, 2014, ***Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia***, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Ilmiyah, Fitrotul, 2015, ***“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi PR Trubus Alami Malang”***, Skripsi, Fakultas Ekonmi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Khoir, AK, 2015, ***“Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik”***, Skripsi, Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Nasional Indonesia Malang.
- Muhid, Abdul, 2012, ***Analisis Statistik***, Zifatama, Sidoarjo.
- Misbahuddin, Deden M, 2016, ***“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah IF”*** Jurnal Manajemen dan Pemasaran jasa Vol. 9 No,1 2016.
- Nadipah, Afiatun, 2016, ***“Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Kota Salatiga dan Sekitarnya”***, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institute Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga.
- Nawawi, Ismail, 2015, ***Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja***, Cetakan Kedua, Kencana, Jakarta.
- Tri Agus Basuki, Nano Prawoto, 2016, ***Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis***, PPT. RajaGrafindo Persada:Jakarta
- Sugiyono, 2012, ***Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D***, Alfabeta, Bandung.
- Suriansyah, 2015, ***“Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja***

Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru”, *Jurnal Ilmiah Ekonom Bisnis*, Vol. 1, No. 1, Maret, Hal, 104-113.

Sutrisno, Edy, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan, Kencana, Jakarta.

Peraturan Daerah Kabupaten Gresik No. 54 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi dan Tata Kerja Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik.

Waluyo, DA., Subijantono, Didik, 2015, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Unesa University Press, Surabaya.

Yuliarti, 2016, *“Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali”*, *Jurnal Katalogis*, Vol. 4, No. 8, Agustus, Hal, 101-108.

<https://www.tuntas.web.id/2016/01/ayat-dan-hadis-tentang-etos-kerja.html?m=1>, di akses (10 Mei 2018 jam 10.00 WIB).

<https://Syukrihaekal03.wordpress.com/tag/organisasi-dalam-perspektif-al-quran/>, di akses (10 Mei 2018 jam 10.00 WIB).

<http://ejournal.kopertais4.or.id/pantura/index.php/qiema/article/view/3375>

Qomaruddin qomaruddin(*Jurnal Qiema* [Vol 5 No 1 \(2019\): Februari](#))