

Pengaruh *Islamic Work Ethic* Terhadap *Job Involvement* Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Desita Dyah Damayanti

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
Ddd822@umkt.ac.id

***Aniq Hadiyah Bil Haq**

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
*ahbh186@umkt.ac.id

Emy Kurnia Wahyuni

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
emi@umkt.ac.id

Wardatul Jannah

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
jannah@umkt.ac.id

Abstract

*The purpose of this study is to determine the level of job involvement that employees have and how much influence Islamic work ethics has on the level of job involvement. This research conducted at the Muhammadiyah University of East Kalimantan (UMKT) which has a subject 80 people. The sampling technique used is random sampling, meaning that all employees have the same opportunity to be part of this study. The measuring tool that will be used to measure work involvement is to adapt the Job Involvement Levels (JIL) scale from Karacaoglu (Uygur, 2009) consisting of 22 items, while to measure Islamic work ethics using the Islamic work ethics scale adapted from Ali and Owaihan (Firmansyah and Kadiyono, 2010) as many as 13 items. Based on the results of the data analysis carried out, it was obtained a significance value of $0.000 < 0.05$, which means that there is a significant influence of Islamic work ethics on work involvement with an *r* square score of 0.543, so the hypothesis proposed by the researcher is accepted.*

Keywords: *employee; islamic work ethic; job involvement*

Abstrak

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui tingkat keterlibatan kerja (*job involvement*) yang dimiliki karyawan dan seberapa besar pengaruh *islamic work ethic* terhadap tingkat keterlibatan kerja tersebut. Penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur (UMKT) dengan subjek sebesar 80 orang. Teknik sampling yang digunakan ialah random sampling artinya seluruh karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi bagian dalam penelitian ini. Alat ukur yang akan digunakan untuk mengukur keterlibatan kerja ialah mengadaptasi skala *Job Involvement Levels* (JIL) dari Karacaoglu (Uygur, 2009) terdiri dari 22 aitem, sedangkan untuk mengukur etika kerja islam menggunakan skala *Islamic work ethics* yang diadaptasi dari Ali dan Owaihan (Firmansyah dan

Kadiyono, 2010) sebanyak 13 aitem. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan etika kerja islam terhadap keterlibatan kerja dengan skor r square sebesar 0.543, maka hipotesis yang diajukan peneliti diterima.

Kata kunci : employee; islamic work ethic; job involvement

Pendahuluan

Untuk mencapai tujuannya, sebuah organisasi atau perusahaan akan sangat bergantung dengan keterampilan sumber daya manusia yang mereka miliki. Robbins (Rahmi, 2014) juga berpendapat bahwa karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang menunjukkan pengabdian, partisipasi, kreativitas, dan juga motivasi yang tinggi dari karyawan yang berada di dalam perusahaan. Brown dan Thomas (Rahmi, 2014) menambahkan bahwa karyawan yang mampu menunjang keberhasilan dan efektifitas perusahaan adalah karyawan yang memiliki keterlibatan kerja. Robbin (Wijaya, 2013) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi akan memihak dengan kuat pada jenis kerja yang dilakukan dan sangat besar peduli dengan jenis kerjanya. Januarti (Nathania, 2013) mengatakan bahwa keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam pekerjaan penting untuk diperhatikan oleh institusi karena keterlibatan kerja (*Job Involvement*) akan menyebabkan para karyawan mau dan senang untuk bekerja sama satu sama lain, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja.

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur (UMKT) merupakan salah satu Universitas Swasta terbaik pertama di Kalimantan Timur dalam kurun waktu 5 tahun setelah berdiri. Perkembangan sebuah organisasi yang begitu cepat tentu tidak lepas dari kinerja maksimal yang dilakukan sumber daya manusia (SDM) di dalamnya. UMKT secara institusi saat ini telah terakreditasi baik, selain itu juga telah memiliki Sembilan Fakultas dan 23 program studi. Adapun jumlah SDM yang dimiliki sampai dengan bulan Januari 2023 ini sebanyak 325 karyawan dengan jumlah mahasiswa yang dilayani sebanyak 8796 mahasiswa (sikad@umkt.ac.id). Jumlah SDM yang masih sangat terbatas di seluruh unit dan lembaga memaksa karyawan untuk berkontribusi lebih dan memiliki beban kerja yang juga cukup besar, sehingga keterlibatan kerja yang tinggi sangat dibutuhkan terutama untuk

menjaga kualitas dan mengembangkan UMKT untuk memiliki prestasi lebih dari sebelumnya.

Brown (Rahmi, 2014) mengungkapkan bahwa yang menjadi faktor-faktor dalam keterlibatan kerja adalah faktor personal seperti etika kerja, motivasi internal, dan faktor situasional seperti kepuasan gaji, kondisi pekerjaan, umpan balik, dan partisipasi karyawan. Ruebusch (Mann, 2010) menjelaskan bahwa etika kerja telah menjadi faktor penting dalam mempekerjakan karyawan yang akan bergabung dengan sebuah organisasi. Miller (1997) mengatakan bahwa etika kerja dapat berfungsi sebagai prediktor yang layak yang tidak menunjukkan dampak negatif bila dibandingkan misalnya dengan kemampuan kognitif. Greenberg (Miller, 1997) menyimpulkan bahwa subjek dengan etika kerja tinggi memungkinkan memiliki tingkat ambisi yang lebih besar dan keinginan untuk bekerja keras dibandingkan dengan etika kerja yang rendah. Chemgton dkk (Hill, 2005) menemukan bahwa seseorang yang memiliki etika kerja yang kuat akan menempatkan nilai positif saat melakukan pekerjaan yang baik dan menggambarkan pekerjaan memiliki nilai intrinsik sendiri. Taporuk (2014) menyatakan apabila seseorang memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia, maka etika kerja akan tinggi, sebaliknya kalau melihat pekerjaan sebagai suatu hal yang tidak berarti dalam kehidupan manusia, maka etika kerja akan sendirinya rendah.

Berkaitan dengan etika, dalam islam seorang muslim juga dianjurkan untuk bersungguh-sungguh untuk mengedapan etikanya terlebih lagi dalam konteks kerja, sehingga muncullah istilah etika kerja islami. Menurut Asifudin (2004) etika kerja islam (*islamic work ethic*) adalah penerapan aqidah yang bersumber dari aqidah Islam, yaitu sebagai penerapan nilai dalam kehidupan yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga dapat dikatakan sebagai etika kerja Islami. Di dalam Agama islam bekerja didasarkan pada prinsip-prinsip iman dengan menyadari bahwa fitrahnya seorang muslim adalah meningkatkan martabat dirinya sendiri sebagai hamba Allah SWT dengan menjalankan tanggung jawab secara amanah.

Berdasarkan pemaparan penjelasan tersebut penulis kemudian memiliki ketertarikan untuk mengetahui seberapa tinggi perilaku keterlibatan kerja yang dimiliki karyawan UMKT dan apakah etika kerja islam memberikan pengaruh yang

besar terhadap tingkat keterlibatan kerja tersebut. Dapat disimpulkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih jauh apakah terdapat pengaruh *Islamic work ethic* terhadap *job involvement* pada karyawan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh etika kerja islam terhadap keterlibatan kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Selain itu, hasil penelitian ini akan memberikan sumbangsih keilmuan khususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi serta hasil penelitian ini dapat menjadi refleksi bagi karyawan maupun organisasi untuk dapat meningkatkan keterlibatan kerja, sehingga apa yang menjadi target organisasi dapat segera tercapai.

Metode

Jenis dalam penelitian ini ialah asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, Tujuan penelitian asosiatif kausal yaitu mengetahui pengaruh antara dua variabel. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan variabel yang mempengaruhi dan dipengaruhi, yaitu pengaruh variabel etika kerja islam terhadap variabel keterlibatan kerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur sebagai tenaga pendidik tetap. Jumlah populasi pada penelitian ini yaitu 120 orang yang berstatus sebagai tenaga pendidik tetap serta memiliki surat keputusan pengangkatan kepegawaian. Teknik sampel yang digunakan ialah random sampling, artinya seluruh populasi dapat memiliki kesempatan yang sama untuk terlibat sebagai subjek penelitian. Responden yang didapat dalam penelitian ini berjumlah 80 orang.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang akan disebarluaskan dengan cara memberikan booklet kuesioner kepada karyawan-karyawan UMKT, booklet dinilai efektif karena lebih mudah diawasi dan minat untuk karyawan dalam berkontribusi di penelitian ini juga lebih tinggi dibandingkan dengan penyebaran kuesioner dengan *online*. Adapun skala yang digunakan berbentuk likert dengan lima pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Alat ukur yang

akan digunakan untuk mengukur keterlibatan kerja ialah mengadaptasi skala Job Involvement Levels (JIL) dari Karacaoglu (Uygur, 2009) terdiri dari 22 aitem dengan Cronbach's alpha sebesar 0.803, sedangkan untuk mengukur etika kerja islam menggunakan skala Islamic work ethics yang diadaptasi dari Ali dan Owaihan (Firmansyah dan Kadiyono, 2010) sebanyak 13 aitem dengan cronbach's alpha sebesar 0.877.

Tabel 1. Bleprint Skala Islamic Work Ethic

Aspek	Favourable	Jumlah
Al Shalah	1, 2, 3	3
Al Itqan	4, 5, 6	3
Al Ihsan	7, 8, 9	3
Al Mujahadah	10	1
Tanafus	11, 12	2
Mencermati Nilai Waktu	13	1
Aitem Total		13

Tabel 2. Blueprint Skala Job Involvement Level

Aspek	Favourable	Unfavourable	Jumlah
Bekerja sebagai tujuan pusat kehidupan	3	4, 6	3
Partisipasi aktif dalam pekerjaan	12, 13, 16	9, 11, 14	6
Kinerja sebagai pusat harga diri	17, 23	18, 20, 22	5
Kinerja sesuai dengan konsep diri	24, 27, 31	25	4
Aitem Total	9	9	18

Penelitian ini menggunakan teknik analisis Deskriptif dan analisis Regresi Linear Sederhana. Analisis Deskriptif dilakukan untuk mengetahui tingkat keterlibatan kerja yang dimiliki karyawan. Analisis regresi sederhana dilakukan untuk melihat besaran pengaruh variabel etika kerja islam karyawan terhadap keterlibatan kerja yang dilakukan. Analisis statistik dilakukan dengan memanfaatkan bantuan SPSS versi 25.

Hasil dan Pembahasan

Subjek penelitian berjumlah 80 orang responden, pengumpulan data menggunakan kuesionare yang disebar kepada seluruh karyawan yang ada dilingkungan UMKT. Kuesioner disebar selama tiga minggu. Setelah data terkumpul Peneliti kemudian melakukan proses input data dan melakukan *coding* pada aitem-aitem yang dinyatakan *unfavorable*. Setelah seluruh data terinput

maka kemudian peneliti melakukan analisis data yang dimulai dari uji asumsi klasik untuk melihat normalitas dan linearitas data, analisis deskriptif untuk mengetahui hubungan serta tingkat kategorisasi masing-masing variabel yang diteliti serta analisis regresi linear sederhana untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel etika kerja islam dan keterlibatan kerja pada karyawan UMKT, adapun hasil analisis yang diperoleh ialah :

Pada tabel 3 mendapatkan hasil $\text{sig } 0.200 > 0.05$ yang dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas	
Sig	0.200

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Uji Linearitas	
Deviation from linearity	0.203

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi deviation from linearity sebesar $0.203 > 0.05$, artinya terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Penyusunan kategorisasi pada penelitian ini menggunakan perhitungan statistik hipotetik dengan lima kategorisasi, berdasarkan perhitungan peneliti diperoleh bahwa variabel etika kerja islam sebesar 8% pada kategori sangat rendah, 23% pada kategori rendah, 33% pada kategori sedang, 35% pada kategori tinggi dan 3% pada kategori sangat tinggi. Selain itu peneliti juga melakukan perhitungan kategorisasi variabel keterlibatan kerja menggunakan statistik hipotetik dengan lima kategori. Hasil perhitungan menunjukkan 6% pada kategori sangat rendah, 26% pada kategori rendah, 38% pada kategori sedang, 24% pada kategori tinggi dan 6% pada kategori sangat tinggi. Data kategorisasi dapat dilihat detail pada table dibawah ini :

Tabel 5. Kategorisasi Variabel X dan Y

Etika Kerja Islam		Kategori	Keterlibatan Kerja	
Persentase	Jumlah		Jumlah	Persentase
3%	2	Sangat Tinggi	5	6%
35%	28	Tinggi	21	24%

Etika Kerja Islam		Kategori	Keterlibatan Kerja	
Persentase	Jumlah		Jumlah	Persentase
33%	26	Sedang	30	38%
23%	18	Rendah	19	26%
8%	6	Sangat Rendah	5	6%
100%	80	Jumlah	80	100%

Pada penelitian ini menggunakan uji hipotesis analisis regresi linier sederhana dengan bantuan aplikasi software SPSS 25 for windows dengan syarat telah lolos uji normalitas dan uji linearitas yang artinya data berdistribusi normal dan linier.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737	.543	.537	4.004

Berdasarkan tabel 6 terdapat hasil dari nilai korelasi (R) pada tabel model summary sebesar 0.737 dan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.543, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel etika kerja Islam (X) terhadap variabel keterlibatan kerja (Y) sebesar 54.3%.

Tabel 7. Regresi Linier Sederhana

Variabel Dependent	Variabel Independent	F	Sig
Keterlibatan Kerja (Y)	Etika Kerja Islam (X)	92.604	.000

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah 92.604 dengan taraf signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara variabel etika kerja Islam terhadap keterlibatan kerja.

Tabel 8. Koefisiensi Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.201	5.047		1.031	.306
	Job Involvement	.547	.057	.737	9.623	.000

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai konstan (a) sebesar 5.201 sedangkan nilai variabel etika kerja Islam sebesar 0.547 lalu persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 5.201 + (0.547)$$

Hasil persamaan ditulis sebagai berikut :

- a. Nilai constant sebesar 5.201 yang artinya nilai konsistensi variabel etika kerja Islam sebesar 5.201.
- b. Koefisien regresi X memiliki nilai 0.547 yang artinya setiap 1% nilai etika kerja Islam bertambah sebesar 0.547, dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh linier positif terhadap keterlibatan kerja karyawan.

Berdasarkan nilai signifikansi pada tabel 7 mendapatkan hasil pengujian statistic sig. $0.000 < 0.05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pada variabel etika kerja Islam (X) terhadap Keterlibatan kerja karyawan (Y). Hal ini berarti hipotesis yang diajukan peneliti dapat diterima.

Pembahasan

Etika Kerja Islam merupakan sikap atau akhlak dalam bekerja dengan landasan yang sesuai dalam ajaran agama Islam. Pada Pegawai yang mempunyai etika kerja Islam cenderung akan lebih menyadari bahwa bekerja merupakan salah satu bentuk dari ibadah dan diharapkan dapat membawa seorang Pegawai lebih bersikap positif dalam bekerja serta meningkatkan komitmen terhadap organisasinya. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh etika kerja islam terhadap keterlibatan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan peneliti untuk mengetahui kategorisasi variabel x dan variabel y pada penelitian ini ditemukan bahwa, pada variabel etika kerja islam persentase tertinggi terdapat pada kategori tinggi sebesar 35% sedangkan pada variabel keterlibatan kerja presentase tertinggi pada kategori sedang sebesar 38%. Peneliti kemudian juga melakukan analisis hipotesis yang kemudian ditemukan bahwa variabel etika kerja islam memiliki pengaruh terhadap variabel keterlibatan kerja dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Selain itu, nilai r square diperoleh 0.543 yang artinya variabel X secara signifikan mempengaruhi variable Y sebesar 54.3%.

Hasil penelitian ini kemudian didukung dengan pendapat Ali dan Owaihan (Indica & Marsalia (2013) yang menyatakan bahwa etika kerja islam merupakan pembentuk yang dapat mempengaruhi keterlibatan dalam kontribusi penganutnya di tempat kerja. Selain itu Faraby (2016) juga menjelasakn bahwa salah satu aspek etika kerja islam ialah Al-Mujahadah atau kerja keras yang dideskripsikan bahwa bekerja berjam-jam dan menggunakan semua keterampilan dan sumber daya seseorang untuk menyelesaikan tugas dikenal sebagai mujahaddah atau orang yang bekerja dengan keras untuk memberikan hasil yang terbaik. Faktor yang dianggap mempengaruhi sikap individual terhadap perubahan adalah keterlibatan dalam pekerjaan serta komitmen pada organisasi. Randall dan Cote (1991) dalam Arifudin dkk (2002) mengemukakan bahwa mereka yang memiliki tingkat etika kerja yang tinggi akan lebih terlibat dengan pekerjaannya dari pada orang-orang dengan tingkat etika kerja yang lebih rendah.

Robbins (Januarti & Bunyaanudin, 2006) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi. Logika yang mendasari adalah bahwa dengan melibatkan para pekerja dalam keputusan-keputusan mengenai mereka dan dengan meningkatkan otonomi dan kendali mengenai kehidupan kerja, mereka lebih produktif dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena dengan adanya keterlibatan pegawai akan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama, baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi atau keterlibatan mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan (Januarti & Bunyaanudin, 2006).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat menjadi rekomendasi bagi pihak manajemen di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur untuk dapat terus meningkatkan nilai-nilai etika kerja islam sehingga karyawan akan terus meningkatkan keterlibatan kerja dan menghasilkan kinerja yang terbaik untuk membantu tercapainya tujuan organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara etika kerja islam dan keterlibatan kerja pada karyawan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Etika kerja Islam memiliki hubungan yang positif dengan keterlibatan kerja, pada hasil aktegorisasi variabel dapat dilihat bahwa etika kerja islam berada pada kategori tinggi dan keterlibatan kerja pada kategori sedang. Hasil penelitian ini kemudian memperkuat bahwa hipotesis yang diajukan peneliti diterima. Selanjutnya data hasil penelitian ini juga dapat dijadikan rujukan oleh manajemen untuk terus meningkatkan etika kerja islam karyawan guna meningkatkan keterlibatan kerja sehingga kinerja yang dihasilkan dapat berkontribusi untuk tercapainya tujuan organisasi.

Saran

Saran bagi karyawan untuk dapat terus meningkatkan etika kerja Islam yang dimiliki agar dalam bekerja dapat lebih benar-benar memaknai tugas sebagai kegiatan Ibadah dan pengimplementasian Aqidah. Selain itu bagi pihak organisasi untuk terus berinovasi pada pelaksanaan kegiatan-kegiatan keagamaan yang dapat meningkatkan etika kerja Islam yang seterusnya juga mampu meningkatkan kontribusi karyawan pada pekerjaannya. Bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan tema serupa dengan jumlah sampel lebih besar atau mengaitkan variabel lainnya yang dinilai dapat memberikan pengaruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Adab, F., & Rokhman, W. (2015). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Pegawai dan Produktivitas. *Jurnal Ekonomi Syariah.Equilibrium*, 3(1).
- Akhsan, A. M. (2019). Etos kerja Islam dalam meningkatkan keberhasilan usaha: studi kasus pedagang muslim Arab di pasar ampel Surabaya (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Azwar, S. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Brown, S. P. (1996). A meta – Analysis and review of organizational research on job involvement. *American Psychological Association*. 2, 235-255.
- Brown, S. P. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *American Psychological Association*. 4, 358-368.

- Brown, S., Carter, B., Collins, M., Gallerson, C., & Greer, J. (2009). *Generation Y in the workplace*, Texas A&M University. The Bush School of Government & Public Service.
- Cahyadi, M. (2018). Hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi karyawan. 6(4), 580–588.
- Faraby, M. E. (2016). Etos kerja Islam masyarakat etnis Madura. SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I, 3(1), 21-38.
- Faslah, R. (2010). Hubungan antara keterlibatan kerja dengan turnover intention pada karyawan PT. Garda Trimitra Utama Jakarta. *Jurnal FEUNJ*. 2, 146-151.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Indica, I., & Marsalia, W. (2013). Pengaruh etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1(2), 110-121.
- Judeh, M. (2011). An examination of the effect of employee involvement on teamwork effectiveness: An empirical study. *International Journal of Business and Management*. 9, 202-209.
- Khasanah, U. (2011). Etos kerja sarana menuju puncak prestasi. Harapan Utama.
- Luthfia, S. M., Djaelani, A. Q., & Slamet, A. R. (2017). Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama kota batu. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(04).
- Taporuk, E. (2014). Etos kerja dinas pendidikan kabupaten kepulauan mentawai. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 1, 199-205.
- Umkt.ac.id. (2022) Sejarah UMKT diakses pada 30 desember 2022 dari <https://umkt.ac.id/sejarah-umkt/>
- Uygur, A., Kilic, G. (2009). A study into organizational commitment and job involvement: An application towards the personnel in the central organizational for ministry of health in Turkey. *Ozean Journal of Applied Sciences*. 1, 113-125.