

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI,
DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN
KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA**

**Intan Maharani
Suryono Efendi**

Email : intanmaharani54@gmail.com, suryono.efendi@yahoo.com.

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Nasional

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Biro Organisasi dan Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia yang terdiri dari 162 pegawai. Dengan menggunakan rumus Slovin, sampel dalam penelitian ini terdiri dari 115 responden. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, dan etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi dan Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Kata kunci: Budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, etos kerja dan kinerja pegawai

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the effect of organizational culture, organizational commitment, compensation, and job ethic on employee performance of Ministry of Labor of Indonesia Republic. Population in this study was Organization and Staffing Department at the Ministry of Labor of Indonesia Republic that consisted of 162 employees. By used Slovin formula, samples in this study consisted of 115 respondents. Analysis method that used was multiple linear regression. The results of study showed that organizational culture, organizational commitment, compensation, and job ethic partially has positive and significant effect on employee performance of Organization and Staffing Department at the Ministry of Labor of Indonesia Republic.

Keywords: Organizational culture, organizational commitment, compensation, job ethic, performance employee

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi/instansi/perusahaan. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi akan menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi/instansi/perusahaan. Akan tetapi, perusahaan/instansi seringkali menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan kinerja

pegawai. Oleh karena itu, perusahaan/instansi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya.

Menurut Mangkunegara (2011:67), kinerja (*job performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai secara individu akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Semakin tinggi kinerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja dari perusahaan tempat dimana pegawai tersebut bekerja.

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Widodo, 2010). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dalam suatu perusahaan, maka semakin baik pula kinerja pegawai dalam perusahaan tersebut. Budaya organisasi dapat membentuk kepribadian dan kebiasaan pegawai. Kepribadian dan kebiasaan tersebut akan membentuk perilaku pegawai dalam melakukan pekerjaan yang pada akhirnya akan menentukan kinerja dari pegawai tersebut.

Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja dari anggota organisasi atau pegawai suatu perusahaan (Tolentino, 2013). Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi merupakan pegawai yang lebih mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan diri sendiri, sehingga pegawai tersebut cenderung bekerja secara maksimal dan memiliki kinerja yang baik.

Kompensasi juga dapat menjadi alat bagi manajemen untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Pemberian kompensasi yang efektif dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya sebaik mungkin, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Hal tersebut didukung oleh Mathis dan Jackson (2009:419) yang mengemukakan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja. Posuma (2013) juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2015) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2005:151). Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi berarti memiliki semangat kerja yang tinggi untuk melakukan suatu tugas agar lebih optimal. Hal tersebut berarti semakin baik etos kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai tersebut.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dituntut agar senantiasa memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yang vital terkait ketenagakerjaan di Republik Indonesia. Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia yang kurang optimal dapat menghambat pembangunan dan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas di Indonesia. Oleh karena itu, Kementerian Ketenagakerjaan perlu senantiasa meningkatkan kinerja pegawainya dalam rangka meningkatkan kinerja instansinya secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, perlu dilakukan penelitian untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2008), budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota dalam suatu organisasi dan membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sutrisno (2011:2) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2008), komitmen pegawai pada suatu organisasi adalah suatu keadaan ketika seorang pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan di perusahaan tersebut.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2008), kompensasi adalah seluruh pendapatan yang berbentuk uang ataupun barang langsung dan tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan oleh perusahaan. Menurut Marwansyah (2010:269) kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diberikan kepada para pegawai sebagai balas atas jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi.

Etos Kerja

Etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2005:151). Menurut Octarina (2013), etos kerja adalah totalitas kepribadian diri seseorang serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:67), kinerja (*job performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2013:260), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Keterkaitan Antarvariabel

1. Keterkaitan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai

Budaya organisasi dapat membentuk kepribadian dan kebiasaan pegawai. Kepribadian dan kebiasaan tersebut akan membentuk perilaku pegawai dalam melakukan pekerjaan yang pada akhirnya akan menentukan kinerja dari pegawai tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2010) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dalam suatu perusahaan, maka semakin baik pula kinerja pegawai dalam perusahaan tersebut.

H₁: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

2. Keterkaitan antara Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai

Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi merupakan pegawai yang lebih mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan diri sendiri, sehingga pegawai tersebut cenderung bekerja secara maksimal dan memiliki kinerja yang baik. Hasil

penelitian yang dilakukan oleh Tolentino (2013) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja dari anggota organisasi atau perusahaan tersebut.

H₂: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

3. Keterkaitan antara Kompensasi dan Kinerja Pegawai

Kompensasi dapat menjadi alat bagi manajemen untuk memberikan motivasi kepada pegawainya. Pemberian kompensasi yang efektif dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya sebaik mungkin. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut didukung oleh Mathis dan Jackson (2009:419) yang mengemukakan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja. Posuma (2013) juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H₃: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

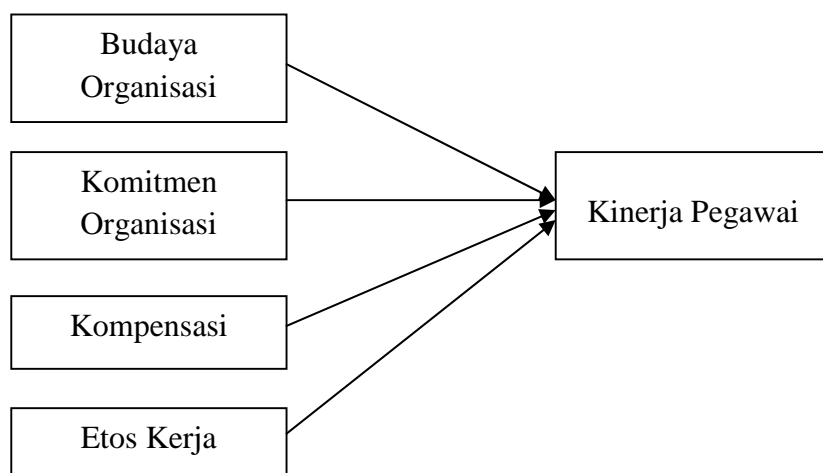
4. Keterkaitan antara Etos Kerja dan Kinerja Pegawai

Etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2005:151). Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi berarti memiliki semangat kerja yang tinggi untuk melakukan suatu tugas agar lebih optimal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2015) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berarti semakin baik etos kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai tersebut.

H₄: Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Kerangka Analisis

Berikut ini merupakan kerangka analisis yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Analisis

METODE PENELITIAN

Sumber dan Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari instansi dan responden.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Biro Organisasi dan Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Jumlah pegawai yang menjadi populasi penelitian adalah 162 pegawai. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus *Slovin*, dimana jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 115 responden.

Definisi Operasional Variabel

Berikut ini merupakan definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Budaya Organisasi	Sebuah sistem dan nilai-nilai yang dianut oleh para anggota organisasi dan membedakan antara satu organisasi dan organisasi lainnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan pengambilan risiko 2. Orientasi hasil 3. Orientasi tim 4. Agresivitas
Komitmen Organisasi	Sikap karyawan yang memiliki semangat kerja dan keinginan untuk terlibat dalam upaya pencapaian misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan upaya penyesuaian 2. Meneladani kesetiaan/kesetiakawanan 3. Mendukung secara aktif 4. Melakukan pengorbanan pribadi

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kompensasi	Semua bentuk pemberian atau bonus kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilaksanakannya.	1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Asuransi
Etos Kerja	Totalitas kepribadian diri seorang pegawai yang mendorong dirinya untuk melakukan pekerjaan secara optimal.	1. Kerja keras 2. Disiplin 3. Jujur 4. Tanggung jawab
Kinerja (Y)	Tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas atau pekerjaan tertentu.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Kemandirian

Metode Analisis

Metode analisis dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda yang digunakan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dari kuesioner memiliki r hitung $>$ r tabel (0,182), sehingga dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* semua variabel berada di atas 0,6, sehingga dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

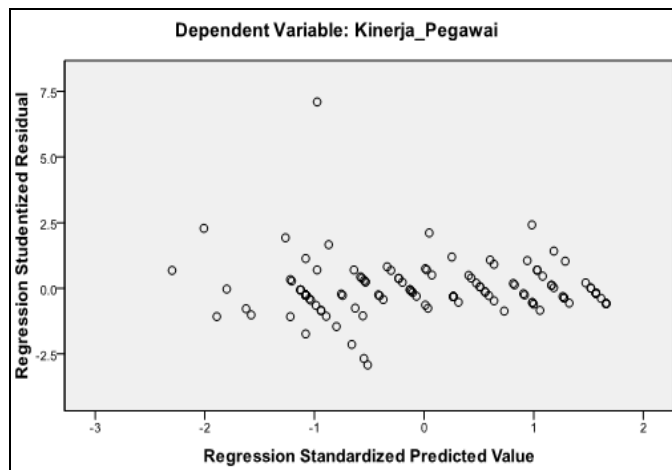
Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena memiliki *asympt. sig. (2-tailed)* sebesar 0,077 yang lebih besar daripada α sebesar 0,05.

2. Uji Auto Korelasi

Berdasarkan hasil uji autokorelasi, diketahui besarnya nilai Durbin-Watson adalah 1,801. Pada tingkat signifikan 5% dengan jumlah sampel sebanyak 115 ($n = 115$) dan jumlah variabel bebas sebanyak 4 ($k = 4$), diperoleh nilai $dL = 1,624$ dan $dU = 1,768$. Hal tersebut

menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria $dU < DW < 4 - dU$ ($1,768 < 1,801 < 2,232$), sehingga tidak ada autokorelasi dalam model regresi ini.

3. Uji Heteroskedastisitas



(Sumber: Data diolah, 2016)

Gambar 2. Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan *scatterplot* di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	0.124	8.063
Komitmen Organisasi	0.344	2.908
Kompensasi	0.204	4.893
Etos Kerja	0.234	4.267

(Sumber: Data diolah, 2016)

Berdasarkan tabel di atas, semua variabel memiliki nilai *tolerance* $> 0,1$ dan *VIF* < 10 , sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.037	0.848		0.044	0.965
Budaya Organisasi	0.418	0.061	0.428	6.829	0.000
Komitmen Organisasi	0.140	0.034	0.157	4.160	0.000
Kompensasi	0.243	0.046	0.256	5.241	0.000
Etos Kerja	0.210	0.049	0.197	4.315	0.000

(Sumber: Data diolah, 2016)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda di atas, persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = 0,037 + 0,418X_1 + 0,140X_2 + 0,243X_3 + 0,210X_4$$

Keterangan:

- Y : Kinerja pegawai
- X₁ : Budaya organisasi
- X₂ : Komitmen organisasi
- X₃ : Kompensasi
- X₄ : Etos Kerja

Uji Kelayakan Model

1. Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1027.946	4	256.987	485.919	0.000
Residual	58.175	110	0.529		
Total	1086.122	114			

(Sumber: Data diolah, 2016)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 485,919 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih besar daripada α sebesar 0,05, sehingga budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian. Hal tersebut menunjukkan bahwa model dan variabel yang digunakan dalam penelitian ini layak dan mampu menjelaskan model yang dianalisis.

2. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.973	0.946	0.944	0.727

(Sumber: Data diolah, 2016)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,946. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, dan etos kerja memberikan kontribusi sebesar 94,6% dalam menjelaskan kinerja pegawai, sedangkan 5,4% sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis (Uji T)

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis

Model	T	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi	6.829	0.000	Positif dan signifikan
Komitmen Organisasi	4.160	0.000	Positif dan signifikan
Kompensasi	5.241	0.000	Positif dan signifikan
Etos Kerja	4.315	0.000	Positif dan signifikan

(Sumber: Data diolah, 2016)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, dan etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Budaya organisasi dapat membentuk kepribadian dan kebiasaan pegawai. Kepribadian dan kebiasaan tersebut akan membentuk perilaku pegawai dalam melakukan pekerjaan yang pada akhirnya akan menentukan kinerja dari pegawai tersebut. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2010) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik

budaya organisasi dalam suatu perusahaan, maka semakin baik pula kinerja pegawai dalam perusahaan tersebut.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Semakin kuat komitmen organisasi dalam suatu perusahaan, maka semakin baik kinerja pegawai di perusahaan tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi merupakan pegawai yang lebih mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan diri sendiri, sehingga pegawai tersebut cenderung bekerja secara maksimal dan memiliki kinerja yang baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tolentino (2013) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja dari anggota organisasi atau perusahaan tersebut.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Artinya, semakin efektif kompensasi yang diberikan kepada pegawai dalam suatu perusahaan, maka semakin tinggi kinerja pegawai dalam perusahaan tersebut. Kompensasi dapat menjadi alat bagi manajemen untuk memberikan motivasi kepada pegawainya. Pemberian kompensasi yang efektif dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya sebaik mungkin. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut didukung oleh Mathis dan Jackson (2009:419) yang mengemukakan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja. Posuma (2013) juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik etos kerja dalam suatu perusahaan, maka semakin baik pula kinerja pegawai di perusahaan tersebut. Etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2005:151). Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi berarti memiliki semangat kerja yang tinggi untuk melakukan

suatu tugas agar lebih optimal. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2015) yang menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berarti semakin baik etos kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, dan etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia perlu mempertahankan dan menanamkan budaya organisasi yang lebih baik. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia juga perlu mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasi dan etos kerjanya. Selain itu, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia juga perlu meningkatkan efektivitas pemberian kompensasi kepada pegawai agar kinerja pegawainya. Hal-hal tersebut perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja para pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, K. 2015. Pengaruh Etos Kerja, Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Departemen Cutting PT Morichindo Fashion Ungaran. *Among Makarti*. 8(16): 56-62.
- Hasibuan, M.S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Alfabeta. Bandung.
- Mathis, R. L. dan Jackson. 2009. *Human Resource Management*. 10th Ed. South-Western. Australia. Terjemahan Hie. B. Prawira. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.

- Octarina, A. 2013. Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun". *Kumpulan Jurnal Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Andalas*. 1(1): 1
- Posuma, C.O. 2013. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal Emba*. 1(4): 646-656.
- Robbins, S. P dan T.A. Judge. 2008. *Organizational Behavior*. 13th Ed. PHI Learning Private Limited. New Delhi. Terjemahan B. Molan. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS*. Refika Aditama. Bandung.
- Sinamo, J. 2005. *Delapan Etos Kerja Professional*. Institut Mahardika. Jakarta.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Tolentino, R. C. 2013. Organizational Commitment And Job Performance of The Academic and Administrative Personel. *International Journal of Information Technology and Business Management*. 15(1): 51-60.
- Widodo, T. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan terhadap Kinerja Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga. *Among Makarti*. 3(5): 18-33.