

**PENGARUH ETOS DAN MOTIVASI KERJA ISLAM TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA RENY SWALAYAN-KU BRATANG
SURABAYA**

SKRIPSI

Oleh :

AINANI TAJRIYAN

NIM : G94216148



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
SURABAYA
2020**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Ainani Tajriyan

NIM : G94216148

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Etos dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Reny Swalayan-Ku Bratang Surabaya

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 08 Maret 2020

Saya yang menyatakan,



Ainani Tajriyan

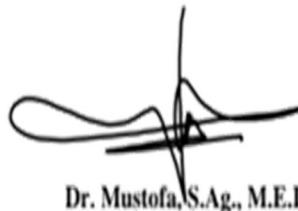
NIM. G941216148

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Ainani Tajriyan NIM. G94216148 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqasahkan.

Surabaya, 08 Maret 2019

Pembimbing,



Dr. Mustofa, S.Ag., M.E.I.
NIP. 197710302008011007

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Ainani Tajriyan NIM. G94216148 ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Selasa, tanggal 17 Maret 2020, dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Syariah.

Majelis Munaqasah Skripsi :

Penguji I



Dr. Mustofa, S.Ag. M.E.I.
NIP. 197710302008011007

Penguji II,



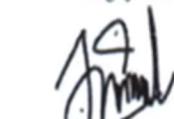
Dr. Sirajul Arifin, S.Ag. S.S., M.E.I.
NIP. 197005142000031001

Penguji III,



Deas Tajriyan, M.M.
NIP. 198312282011012009

Penguji IV,



M. Iqbal Surya Pratikto, M.SEL.
NIP. 199103162019031013

Surabaya, 04 April 2020

Mengesahkan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel

Dekan,




Dr. H. Ali Arifin, M.M.
NIP. 196212741993031002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : AINANI TAJRIYAN
NIM : G94216148
Fakultas/Jurusan : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM/ EKONOMI SYARIAH
E-mail address : ainanitajriyan22@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain

(.....)

yang berjudul :

PENGARUH ETOS DAN MOTIVASI KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA

KARYAWAN PADA RENY SWALAYAN-KU BRATANG SURABAYA

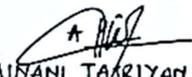
beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 28 September 2020

Penulis


(AINANI TAJRIYAN)

nama terang dan tanda tangan

M. Harlie dalam penelitiannya tentang motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah kabupaten tabalong di tanjung Kalimantan selatan. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah kabupaten tabalong di tanjung Kalimantan selatan.¹¹ Dan pada penelitian Alvin Arifin, Djamhur Hamid dan M. SOe'oad Hakam tentang motivasi terhadap kinerja karyawan studi kasus karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal. Bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan sebesar 2,01% terhadap kinerja karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal.¹²

Reny Swalayan-Ku merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang retail yang menjual kebutuhan rumah tangga, mulai dari bahan makanan pokok, pakaian dan alat rumah tangga. Perusahaan ini berawal dari sebuah toko kecil, kemudian dengan modal yang terbatas berhasil dikembangkan menjadi sebuah perusahaan yang berbadan hukum persekutuan komanditer atau CV. Reny Swalayan-ku pada dasarnya telah berdiri sejak tahun 1990, didirikan oleh Eyang Kasimo yang merupakan orang tua dari Bapak Andi Agus Wahono, SE selaku direktur utama Reny Swalayan-ku Cabang Bratang. Pada era itu, Reny hanyalah berupa toko kelontong dengan perputaran pendapatan yang kecil.

Reny Swalayan-Ku ini berkembang semenjak usaha dipengang oleh anak-anak Eyang Kasimo, khususnya Bapak Andi Agus Wahono, SE selaku direktur utama Reny Swalayan-ku Cabang Bratang, kondisi usaha mulai membaik. Belajar dari masa lalu, beliau memiliki pendirian kuat untuk memisahkan keuangan usaha

¹¹ M. Harlie, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan", *Aplikasi Manajemen*, 4(Desember, 2012), 866.

¹² Alvin Arifin, Djamhur Hamid dan M. SOe'oad Hakam, "Pengaruh Pemberdayaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal)", *Administrasi Bisnis*, 2(Maret, 2014), 1-8.

dengan keuangan pribadi. Sehingga Reny Swalayan-ku yang berawal dari toko kecil dapat berkembang menjadi sebuah CV. Berkah Dunia Akhirat dengan berbagai unit usaha seperti Bakery Shop Comak Camuk, Reny Swalayan-ku Cabang Waru dan Reny Express. Dan sekarang memiliki 85 Orang karyawan dalam perusahaannya.

Pada era sekarang ini, banyak perusahaan yang bergerak di bidang retail berdiri seperti Reny Swalayan-ku ini. Sehingga persaingan semakin besar dalam industri perekonomian di bidang retail. Dalam usaha bidang retail masih belum banyak yang menerapkan prinsip syariah, seperti yang dilakukan oleh Reny Swalayan-Ku ini. Perusahaan ini menerapkan prinsip syariahnya pada manajemen sumber daya manusia yang dimiliki, mulai dari etos kerja Islam dan motivasi kerja Islam. Sehingga perusahaan ini memiliki nilai tambah dengan diterapkannya prinsip-prinsip syariah pada SDM nya.

Prinsip syariah yang diterapkan pada SDM Reny Swalayan-Ku, seperti berbusana yang sesuai dengan syariat Islam khususnya wanita harus memakai hijab, ibadah sholat terutama tidak boleh diakhirkan atau jika masuk waktu sholat segera menunaikan sholat, setiap satu bulan sekali diadakan pengajian rutin untuk sekedar memberikan kajian rohani dan satu tahun sekali Reny Swalayan-Ku memberangkatkan umroh 3-5 karyawan terbaik penilaian kinerjanya selama satu tahun.

Dari latar belakang yang telah dijelaskan di atas, Penulis melakukan penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh diterapkannya etos kerja Islam dan Motivasi kerja Islam pada Kinerja Karyawan di Reny Swalayan-Ku. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

Penelitian yang sama juga pernah dilakukan oleh Mayya Puji Febriana (2009) yang membahas tentang Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Artha Mas Abadi Kabupaten Pati. Dan kesimpulan dari penelitian ini adalah Hasil analisis penerapan etos kerja islam menunjukkan adanya pengaruh positif antara etos kerja Islam dengan kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Artha Mas Abadi Pati berkisar antara 40- 54% responden menyatakan sangat setuju dengan adanya penerapan etos kerja islam tersebut. Dan dari Hasil uji regresi sederhana secara koefisien determinan bahwa etos kerja Islam berpengaruh signifikan sebesar 72,5% dan dari analisis faktor pengaruh variabel etos kerja islam berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di BPRS Artha Mas Abadi sebesar 71,3% dilihat dari KMO dan Barlett's Test itu menunjukkan 0,5 dengan signifikan 0,000 adalah dibawah 0,05.⁴³

Afiatun Nadipah (2016) melakukan penelitian yang sama seperti peneliti yang telah disebutkan diatas yang membahas tentang Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di Kota Salatiga Dan Sekitarnya. Dalam penelitian ini kesimpulannya adalah Terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan perhimpunan BMT Indonesia Salatiga dan sekitarnya, ini menunjukkan bahwa etos kerja Islam mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan, pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perhimpunan BMT Indonesia Salatiga dan sekitarnya, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan motivasi kerja maka akan

⁴³Mayya Puji Febriana, *"Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Artha Mas Abadi Kabupaten Pati"*, (Skripsi — Institut Agama Islam Negeri Wali Songo, Semarang, 2009), 91.

berimbas pada meningkatnya kinerja karyawan dan pengaruh negatif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan perhimpunan BMT Indonesia Salatiga dan sekitarnya, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap meningkatnya kinerja karyawan.⁴⁴

Dalam penelitian Riski Ade Satriyani (2015) memiliki kesamaan variabel dengan penelitian yang dilakukan yaitu etos kerja Islam. Penelitian yang dibahas tentang Pengaruh Pengaruh Motivasi Kerja Islam, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus. Dari penelitian ini menarik kesimpulan bahwa motivasi kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus. Kontribusi pengaruh motivasi kerja Islam terhadap kinerja karyawan sebesar t hitung = 2.768 dan $sig = 0,007 < 0,05$.⁴⁵

Anisa Filia Sofiana (2018) dalam penelitiannya membahas tentang etos kerja Islam dan motivasi kerja Islam yang memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan. Penelitian ini membahas tentang Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Kantor Cabang Semarang. Dalam penelitian ini menarik kesimpulan bahwa variabel motivasi dan pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Kantor Cabang Semarang, sedangkan variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap

⁴⁴ Afiatun Nadipah, *“Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di Kota Salatiga Dan Sekitarnya”*, (Skripsi — Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga, Salatiga, 2016), 95.

⁴⁵ Riski Ade Satriyani, *“Pengaruh Motivasi Kerja Islam, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus”*, (Skripsi— Universitas Negeri Islam Walisongo, Semarang, 2015), 87.

kerja Islam terhadap kinerja karyawan pada Reny Swalayan-Ku Bratang Surabaya” (H_{a1}) diterima.

Hasil penelitian diatas mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M. Kurniawan (2017) yang membahas tentang Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Di Dompok Peduli Ummat Darrut Tauhid Cabang Palembang). Kesimpulan dari penelitian ini adalah etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dompok Peduli Ummat Darrut Tauhid Cabang Palembang. Dengan hasil t hitung $>$ t tabel yaitu sebesar $4,482 > 2,042$ dan nilai $Sig < 0,05$ yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mayya Puji Febriana (2009) yang membahas tentang Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Artha Mas Abadi Kabupaten Pati. Dan kesimpulan dari penelitian ini adalah Hasil analisis penerapan etos kerja islam menunjukkan adanya pengaruh positif antara etos kerja Islam dengan kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Artha Mas Abadi Pati berkisar antara 40-54% responden menyatakan sangat setuju dengan adanya penerapan etos kerja Islam tersebut. Nilai sig. $< 0,05$ yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Artha Mas Abadi Pati.

2. Variabel motivasi kerja Islam (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Reny Swalayan-Ku Bratang Surabaya Hasil penelitian menunjukkan nilai T hitung $>$ T tabel yaitu sebesar $2,458 > 1,989$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu sebesar $0,016 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil pengujian pengaruh variabel motivasi kerja Islam terhadap kinerja karyawan ini memiliki pengaruh secara signifikan yang artinya hipotesis (dugaan) yang menyebutkan “Terdapat pengaruh variabel etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan pada Reny Swalayan-Ku Bratang Surabaya” (H_{a2}) diterima.

Hasil penelitian diatas mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M. Kurniawan (2017) yang membahas tentang Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Di Dompot Peduli Ummat Darrut Tauhid Cabang Palembang). Kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dompot Peduli Ummat Darrut Tauhid Cabang Palembang. Dengan hasil t hitung $>$ t tabel yaitu sebesar $2,064 > 2,042$ dan nilai Sig $< 0,05$ yaitu sebesar $0,048 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kemudian hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh afiatun Nadipah (2016) yang membahas tentang Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di Kota Salatiga Dan Sekitarnya. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada

apabila pekerjaan tersebut akan mudah dilakukan oleh kerjasama tim. Dalam kerjasama tim dibutuhkan adanya adaptasi dari masing-masing individu agar terjalin yang namanya chemistry dalam bekerja, sehingga pekerjaan akan terasa menjadi ringan saat dikerjakan bersama-sama. Bekerja dengan tim maupun sendiri dibutuhkan juga namanya kebutuhan rasa aman, apabila bekerja dengan tenang dan merasa dirinya dalam keadaan aman (tidak merasa terancam) maka bekerja akan dapat berjalan dengan baik. Sehingga apabila setiap indikator tersebut terpenuhi, maka motivasi yang ada pada diri seseorang akan bertambah dan meningkatkan kinerja seseorang dalam bekerja. Sesuai dengan hasil penelitian diatas variabel motivasi kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya apabila variabel motivasi kerja Islam meningkat maka variabel kinerja akan meningkat pula.

B. Pengaruh etos kerja Islam dan motivasi kerja Islam secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Reny Swalayan-Ku Bratang Surabaya

Berdasarkan hasil uji F (simultan) didapatkan hasil bahwa F hitung sebesar 43,002 dan nilai Sig. sebesar 0,000. Sehingga, nilai F hitung > F tabel yaitu $43,002 > 3,11$ dan nilai Sig. < 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara etos kerja Islam dan motivasi kerja Islam secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Reny Swalayn-Ku Bratang Surabaya. Maka hipotesis (dugaan sementara) yang menyebutkan “Terdapat pengaruh etos dan motivasi kerja Islam secara simultan terhadap kinerja karyawan Reny Swalayan-Ku Bratang Surabaya” diterima.

waktu erat kaitannya dengan kedisiplinan, apabila orang tersebut disiplin maka pekerjaan akan ia selesaikan tepat pada waktunya bahkan lebih cepat dari waktu yang ditentukan. Absensi berkaitan dengan keprofesionalan seseorang dalam bekerja. Orang yang profesional tidak akan membuang waktu (cuti kerja) dengan cuma-cuma apabila tidak ada hal yang sangat genting baginya. Kerjasama dalam pekerjaan sangat diperlukan, dapat meringankan pekerjaan seseorang dan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat. Apabila kita menemukan kesulitan dalam bekerja secara individu maka dibutuhkan yang namanya team work untuk meminimalisir kesulitan dalam pekerjaan. Dari semua indikator kinerja karyawan diatas seorang pemimpin dapat lebih memperhatikan dan memanajemen sesuatu yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada.

- M. Hikmat, Mahi. 2011. *Metode Penelitian Dalam Perspektif Ilmu Komunikasi Dan Sastra*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Majid, Nurcholis. 2000. *Islam Doktrin dan Peradaban*. Jakarta: Yayasan Paramadina.
- Malayu, H dan S.P. Hasibuan. 2007. *Menejemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Muhammad. t.t. *Etika Bisnis Islam*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Nadipah , Afiatun. 2016. *Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di Kota Salatiga Dan Sekitarnya*. Skripsi — Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga. Salatiga.
- Prabowo Mangkunegara, Anwar. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada.
- Priyanto, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Priyanto, Duwi. 2014. *SPSS 22: Pengelolaan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Puji Febriana , Mayya. 2009. *Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Artha Mas Abadi Kabupaten Pati*. Skripsi — Institut Agama Islam Negeri Wali Songo, Semarang.
- Setiawan, Budi. 2015. *Teknik Praktis Analisis Data Penelitian Sosial dan Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta. Penerbit ANDI.
- Srijanti, dkk. 2016. *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumanto. 2014. *Statistik Terapan*. Yogyakarta: CAPS.
- Suryani dan hendryadi. 2015. *Metode Kuantitatif (Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam)*. Jakarta: Prenadamedia.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tanjung , Hendri dan Abrista Devi. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramata Publishing.
- Tasmara, Toto. 1995. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf.
- Timbuleng , Stela dan Jacky S. B. Sumarauw. Juni, 2015. *Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado*. EMBA. 2.

