

PENGARUH ETOS KERJA, PERILAKU, DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN HAFIZH DAN HAFIZHAH PONDOK PESANTREN AHLUL – QUR’AN DAN AL – LATHIFIYYAH PALEMBANG

¹Sobirin, ²Fakhry Zamzam, ³Luis Marnisah

¹Program Magister Universitas Indo Global Mandiri. Email: sobirin@gmail.com

²Program Magister Universitas Indo Global Mandiri. Email: fakhry@uigm.ac.id

³Program Magister Universitas Indo Global Mandiri. Email: luismarnisah@uigm.ac.id

Abstract

The objective of this research was specifically to get a analysis result of the effect of work ethic, behavior and compensation variables on the commitment of Hafizh and Hafizhah Ahlul Qur'an and Al-Lathifiyyah Islamic Boarding Schools partially or simultaneously. This research was associative research, where in this research there were variables that were related and affected other variables. The research population was 106 people and the sample was 87 people. The data was calculated by using SPSS tools. The coefficient of determination effect of the work ethic on commitment was 0.390 or 39,%. The coefficient of determination effect of the work ethic towards commitment was 0.242 or 24.2%. The coefficient of determination of the effect of compensation on commitment was 0.006 or 0.061%. This research findings did not confirm between the field theory and conditions that appropriate and effective compensation would affect commitment. The red line of this research was Work Ethics and Behavior simultaneously affected the commitment of Hafizh and Hafizhah at the AhlulQur'an and Al-Lathifiyyah Islamic Boarding Schools while the effect of compensation on commitment had not been confirmed through this research.

Keywords: *work ethic, behavior, compensation and commitment*

DASAR PEMIKIRAN

Etos kerja para penghafal Al-Quran tentu memiliki semangat ataupun keinginan yang berbeda-beda tetapi pada dasarnya etos kerja para penghafal Al-Quran itu untuk menyiarkan agama Allah dimuka bumi ini serta berusaha menjaga Al-Quran dengan cara dihafal dan keinginan yang paling besar ketika di akhirat nanti para penghafal Al-Quran akan memberikan mahkota kehormatan kepada kedua orang tuanya. Kalau kita melihat kedepan sama seperti halnya jamaah tabligh yang memiliki etos kerja sebagai pendakwah yang gigih dan berusaha setiap waktu menyiarkan agama Allah melalui ajakan untuk shalat berjamaah. Akan tetapi sebagian Hafizh dan Hafizhah kurang memiliki tanggung jawab terhadap hafalan Al-Qur'an karna disibukkan dengan berbagai profesi dan pekerjaannya di luar.

Para penghafal Al-Qur'an tentu sama seperti orang lain pada umumnya mempunyai perilaku malas, rajin, bertanggung jawab apapun perilaku yang dimiliki seorang penghafal Al-Quran pada dasarnya harus menanamkan sifat ataupun perilaku yang rajin jika ingin menghafal Al-Quran. Tapi kurangnya kehati-hatian Hafizh dan Hafizhah dalam menjaga perilaku menyebabkan sebagian nama penghafal Al-Quran tidak baik.

Di Palembang syiar Al-Quran bukan menjadi rahasia umum lagi karna sudah mengakar di daerah-daerah pelosok khususnya Palembang, di tambah lagi dengan komitmen dari pengusaha-pengusaha maupun pemerintah yang sangat perhatian memberikan reward baik berupa finansial (gaji, tunjangan bulanan) ataupun non finansial (haji, umrah, di angkat menjadipolisi) dan sebagainya, ini terbukti ketika kepemimpinan Gubernur Sumatera Selatan Bapak Ramli Hasan Basri yang setiap bulannya memberikan tunjangan atau gaji kepada para penghafal Al-Qur'an di Sumatera Selatan. Tapi terbuainya dengan kompensasi dari pemerintah melalaikan tanggung jawabnya sebagai Hafizh dan Hafizhah. Komitmen dalam menghafal Al-Qur'an itu pasti tinggi tapi dalam kenyataannya belum tentu semua penghafal Al-Qur'an itu mempunyai komitmen tinggi karena sama seperti orang umum pada dasarnya mempunyai sifat malas, rajin, tergantung kesungguhan masing-masing para penghafal Al-Qur'an.

Berangkat persoalan komitmen para hafizh dan hafizhah yang dipengaruhi etos kerjanya, perilaku kehidupan dalam masyarakat serta kompensasi yang didapat, sangat menarik untuk dikaji secara lebih mendalam, karena persoalan komitmen para hafizh dan hafizhah belum banyak dilakukan. Judul penelitian yang saya angkat mengambil judul "Pengaruh Etos Kerja, Perilaku, Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Hafizh Dan Hafizhah Pondok Pesantren Ahlul - Qur'an Dan Al - Lathifiyyah Palembang".

KAJIAN PUSTAKA

1. Pemahaman Etos Kerja

Sinamo (2005) memahami etos kerja adalah konsep mengenai kerja atau paradigma kerja yang diyakini seseorang atau kelompok baik dan benar yang diwujudkan melalui perilaku kerja mereka secara khas. Etos kerja menurut Ndraha adalah waktu atau semangat yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan atau perilaku suatu kelompok

masyarakat. Pengertian etos kerja menurut webber adalah keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok atau sebuah lembaga. Pengertian etos kerja menurut Tanjung adalah jiwa atau watak seseorang dalam melakukan tugasnya yang dipancarkan keluar. Pengertian etos kerja menurut Geertz adalah sikap mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup.

Sedangkan menurut Weber yang dikutip oleh Sudiman Tebba (2003), “perlu diperhatikan sifat-sifat etika yang harus dikembangkan dalam proses etos kerja”, yang pertama sifat bertanggung jawab, dimana tanggung jawab disini langsung kepada Tuhan, artinya setiap pekerja harus mempunyai kesadaran bahwa tanggung jawabnya bukan hanya di dunia saja atau kepada atasan saja akan tetapi langsung kepada Tuhan, yang selanjutnya jujur dalam perbuatan, hal ini meliputi kerja keras, yang dapat diartikan bahwa pekerja harus tekun dan mampu mengoptimalkan hasil kerjanya, yang kedua sifat hemat, sifat ini juga bertujuan agar setiap pekerja tidak menghambur-hamburkan uang dalam melakukan pekerjaan, sedangkan yang terakhir meliputi sifat menghargai waktu, disini diharapkan agar setiap pekerja harus senantiasa menghargai waktu yang telah ditetapkan.

Berangkat dari beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian etos kerja di atas, maka dalam penelitian dapat ditarik sintesis dari etos kerja adalah suatu sikap atau pandangan serta cara seseorang memandang sesuatu hal secara positif dan bermakna sehingga kemudian diwujudkan dengan sebuah perilaku kerja yang maksimal yaitu totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.

2. Dimensi Indikator Etos Kerja

Jansen Sinamo (2005) berpendapat bahwa ada delapan faktor untuk memiliki etos kerja yang baik, yakni: 1) Pekerja sudah berprinsip bahwa kerja adalah rahmat, disini dapat diartikan bahwa pekerjaannya itu tulus penuh syukur dan ikhlas. 2) Kerja adalah amanah, disini dapat pula di pahami bahwa seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya sudah penuh dengan tanggung jawab. 3) Kerja adalah panggilan, dapat diartikan seorang pekerja harus bekerja tuntas penuh integritasi. 4) Kerja adalah

aktualisasi, dapat diartikan setiap pekerja dalam bekerja harus penuh semangat. 5) Kerja adalah Ibadah, dapat diartikan setiap pekerja harus serius dan penuh kecintaan sehingga bernilai ibadah. 6) Kerja adalah seni, setiap pekerja harus kreatif dengan penuh kreativitas. 7) Kerja adalah kehormatan, bekerja harus tekun penuh keunggulan. 8) Kerja adalah pelayanan, dapat diartikan bahwa setiap pekerja harus bekerja paling sempurna dan penuh kerendahan hati.

3. Pemahaman Perilaku Organisasi

Perilaku adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas antara lain: berjalan, berbicara, menangis, tertawa, bekerja, kuliah, menulis, membaca dan sebagainya. Dari uraian ini dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud perilaku manusia adalah semua kegiatan atau aktivitas manusia, baik yang diamati langsung, maupun yang tidak dapat diamati oleh pihak luar (Notoatmodjo, 2003).

Dilihat dari bentuk respon terhadap stimulus ini, maka perilaku dapat dibedakan menjadi dua (Notoatmodjo, 2003) 1. Perilaku tertutup (*covert behavior*) Perilaku tertutup adalah respon seseorang terhadap stimulus dalam bentuk terselubung atau tertutup (*covert*). Respon atau reaksi terhadap stimulus ini masih terbatas pada perhatian, persepsi, pengetahuan, kesadaran, dan sikap yang terjadi pada orang yang menerima stimulus tersebut, dan belum dapat diamati secara jelas oleh orang lain. 2. Perilaku terbuka (*overt behavior*) Respon seseorang terhadap stimulus dalam bentuk tindakan nyata atau terbuka. Respon terhadap stimulus tersebut sudah jelas dalam bentuk tindakan atau praktek, yang dengan mudah dapat diamati atau dilihat oleh orang lain. Perilaku pada hakekatnya terbentuk dari perkumpulan individu dan kelompok dalam organisasi, sebaliknya juga perilaku individu dan kelompok dalam organisasi dipengaruhi oleh nilai-nilai yang berkembang pada organisasi. (Notoatmodjo, 2003).

4. Pemahaman Kompensasi

Menurut Rivai dalam Septawan (2014 : 5) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pengertian kompensasi menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001 : 83) adalah sesuatu

yang dipertimbangkan sebagai suatu sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Pengertian kompensasi menurut Agus Sunyoto (2008) adalah semua bentuk kembalian atau imbalan (return) finansial, jasa-jasa berwujud dan tujuan-tujuan yang diperoleh sebagai dari sebuah hubungan kepegawaian.

Handoko mengatakan bahwa Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2003). Jadi melalui kompensasi tersebut karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya.

5. Pemahaman Komitmen

Harun Samsuddin (2018) mendefinisikan komitmen sebagai janji untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab. Dalam konsep ini pimpinan dihadapkan pada komitmen untuk mempercayakan tugas dan tanggung jawab ke bawahan. Sebaliknya, bawahan perlu memiliki komitmen untuk meningkatkan kompetensi diri.

PENELITIAN SEBELUMNYA

I Wayan Marsalia Indica, 2012, Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Waroeng Stike And Shake Di Kota Malang), hasil analisis menunjukkan bahwa : (1) etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (2) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

(6) komitmen organisasi memediasi pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan, (7) komitmen organisasi memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Salsabil Maulidia Luthfia, 2015, Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama. Hasil penelitian Eksplanatori Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Rian Oztary Hardiansyah, 2015, Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Terdapat pengaruh positif etos kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

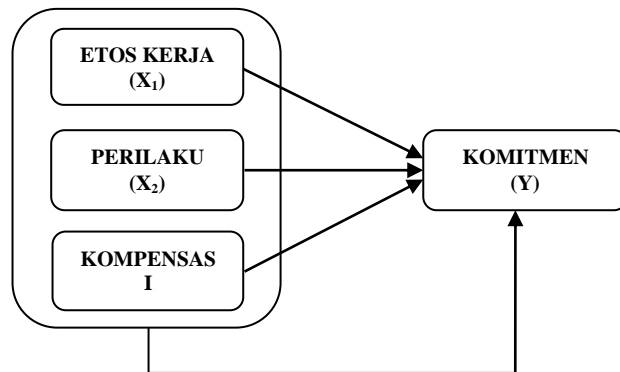
Sumarti, 2015, Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan PT Kereta Api. Variabel kompensasi, motivasi mempengaruhi perilaku produktif secara signifikan.

Srigusti Napane dan Fatmawati, 2015, Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional. Terdapat pengaruh variabel independen, berupa komitmen terhadap variabel dependen, yaitu kinerja.

Anindithia Dwi Putri, Arif Partono Prasetyo, 2013, Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Karyawan di Departemen Pemasaran Divisi Ethical Reguler PT. Pharos Indonesia. Hasil yang didapat pada penelitian ialah tingkat persepsi karyawan atas pemberian kompensasi dari perusahaan dan tingkat komitmen karyawan berada di kriteria sedang, jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen karyawan di departemen pemasaran divisi ethical reguler PT. Pharos Indonesia. Hasil penelitian yang telah didapat ini, diharapkan dapat membantu perusahaan dalam memperbaiki sistem pemberian kompensasi kepada karyawan guna meningkatkan rasa komitmen yang ada pada diri karyawan.

Anitia Anggraeni Batubara, 2015, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Medan, hasil penelitiannya adalah Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan lingkungan Kerja, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja guru

KERANGKA PENELITIAN



HIPOTESIS

Dari rumusan masalah yang telah diidentifikasi, penulis telah merumuskan hipotesis yang akan dikaji dalam penelitian ini, antara lain :

- H1 : Diduga etos kerja memengaruhi komitmen hafizh dan hafizhah
- H2 : Diduga perilaku memengaruhi komitmen hafizh dan hafizhah
- H3 : Diduga kompensasi memengaruhi komitmen hafizh dan hafizhah
- H4 : Diduga Secara Bersama-sama Etos Kerja, Perilaku Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Hafizh dan Hafizhah.

METODE PENELITIAN

1. Populasi Penelitian

Sebagai populasi dari penelitian ini adalah seluruh Hafizh dan hafizhah alumni Pondok Pesantren Ahlul-Qur'an dan Al-Lathifiyyah Palembang yang di wisuda sejak tahun 1998 sampai dengan tahun 2018 yaitu berjumlah 106 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili populasi yang akan diambil (Notoatmojo, 2005). Sampel pada penelitian ini adalah seluruh Hafizh dan Hafizhah di Pondok Pesantren Ahlul-Qur'an dan Al-Latifiyyah yang berjumlah 87 orang.

3. Rancangan Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan mengetahui apakah ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (etos kerja, perilaku, dan kompensasi) terhadap variabel terikat

(komitmen) baik secara parsial maupun simultan. Untuk memperoleh kesimpulan uji hipotesis yang merupakan jawaban sementara atas masalah. Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian.

4. Hipotesis

1. H₀ : Tidak Terdapat Pengaruh Etos kerja Terhadap Komitmen
H₁ : Terdapat Pengaruh Etos kerja terhadap Komitmen
2. H₀ : Tidak Terdapat Pengaruh perilaku Terhadap Komitmen
H₁ : Terdapat Pengaruh perilaku terhadap Komitmen
3. H₀ : Tidak Terdapat Pengaruh kompensasi Terhadap Komitmen
H₁ : Terdapat Pengaruh kompensasi terhadap Komitmen
4. H₀ : Tidak Terdapat Pengaruh etos kerja, perilaku dan kompensasi secara bersama-sama Terhadap Komitmen
H₁ : Terdapat Pengaruh etos kerja, perilaku dan kompensasi secara bersama-sama terhadap Komitmen

5. Konsep dan Operasional Variabel

Tabel 3.3

Kisi-kisi Variabel Etos Kerja

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	KODE
Etos Kerja	1. Kerjakeras	1. Mampukerjakeras	Ek.1
		2. Mampukerjacerdas	Ek.2
		3. Kerjaikhlas	Ek.3
	Di siplin, Jujur, dan		
	2. tanggung jawab	4. MampukerjaJujur	Ek.4
		5. Bertanggungjawab	Ek.5
	3 Rajin dan Tekun	6 Rajin	Ek.6
		7. Tekun	Ek.7
4 Penggunaan Waktu Secara Tepat	Menggunakan waktusecaramaksimal	Ek.8	

Sumber :Husni (2014)

Tabel 3.4

Kisi Variabel Perilaku

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	KODE
Perilaku	1. Ginetik	1. Bawaansejaklahir	Per.1

	2.Lingkungan	2. Pengaruhlingkungansosial	Per.2
		3. Pengaruhlingkunganekonomi	Per.3
		4. Pengaruhlingkunganorganisasi	Per.4
	3.Pendidikan	5.Pendidikan umum	Per.5
		6.Pendidikan agama	Per.6
	4.Pengalaman	7.pengalaman sbaik	Per.7
		8.pengalaman buruk	Per.8

Sumber :Siagian (2010)

Tabel 3.5

Kisi-kisi Variabel Kompensasi

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	KODE
Kompensasi	1.Kompensasi Finansial	1.Tunjangan	Kmp.1
		2.Insentif	Kmp.2
		3.Jaminan Hari Tua	Kmp.3
	2.Kompensasi Non Finansial	4.Penghargaan Atas Kinerja	Kmp.4
		5.Fasilitas Kerja	Kmp.5

Sumber :Mondy (2008)

Tabel 3.6

Kisi-Kisi Variabel Komitmen

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	KODE
Komitmen	1.Komitmen Afektif	1.Setia Pada Organisasi	Kom.1
		2.Cinta Pada Organisasi	Kom.2
	2.Komitmen	3.Berkorban Untuk Organisasi	Kom.3
		4.Tidak Akan Meninggalkan Organisasi	Kom.4
	3.Komitmen Normatif	5.Bertanggung Jawab Terhadap Organisasi	Kom.5
		6.Memelihara Terhadap Organisasi	Kom.06

Sumber : Allen and Meyer (1993)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hipotesis-1

Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS, dan pengujian data menggunakan uji t bahwa t hitung sebesar 3,849 > dengan t tabel 1.993 dan tingkat signifikansi 0,00 < 0,05 , maka hipotesis Ho ditolak dan H1 diterima maka hasil pengujian hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Etos kerja terhadap *Komitmen*, sebagaimana dalam tabel berikut.

Tabel 4.17

Pengaruh Etos kerja Terhadap Komitmen

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
Etos kerja_Komitmen	.402	.105	.390	3.849	.000

Sumber : Output SPSS Diolah (2018)

Dari tabel di atas diketahui bahwa tingkat signifikansi pengaruh Etos kerja terhadap Komitmen adalah 0,00t tabel, maka penelitian ini berhasil mengkonfirmasi teori penelitian pengaruh Etos kerja terhadap Komitmen dapat dibuktikan

2. Hipotesis-2

Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS, dan pengujian data menggunakan uji t bahwa t hitung sebesar $2.297 >$ dengan t tabel 1.993 dan tingkat signifikansi $0,024 < 0,05$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima maka hasil pengujian hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Perilaku terhadap Komitmen, sebagaimana dalam tabel berikut :

Tabel 4.18

Pengaruh Perilaku Terhadap Komitmen

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
Perilaku_Komitmen	.258	.112	.242	2.297	.024

Sumber : Output SPSS Diolah (2018)

Dari tabel di atas diketahui bahwa tingkat signifikansi pengaruh Perilaku terhadap Komitmen adalah $0,024 < 0,05$ dan t hitung $2.297 >$ t table 1.993, maka penelitian ini berhasil mengkonfirmasi teori penelitian pengaruh Perilaku terhadap Komitmen dapat dibuktikan.

3. Hipotesis-3

Tabel 4.19
Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
Kompensasi_Komitmen	-.008	.127	-.006	-.065	.948

Sumber : Output SPSS Diolah (2018)

Dari tabel di atas diketahui bahwa tingkat signifikansi pengaruh Etos kerja terhadap Komitmen adalah $0,948 < 0,05$ dan t hitung $-0,65 > t$ table 1,993, maka penelitian ini berhasil mengkonfirmasi teori penelitian pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen dapat dibuktikan

Tabel 4.20
Pengaruh Etos Kerja, Perilaku dan Kompensasi Secara Bersama- sama Terhadap Komitmen.

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	384.096	3	128.032	11.021	.000 ^b

Sumber : Output SPSS Diolah (2018)

Dengan demikian maka hasil uji hipotesis-4 dapat mengkonfirmasi teori bahwa terdapat pengaruh Etos kerja, Perilaku dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Komitmen, maka hipotesis-4 dapat diterima bahwa terdapat pengaruh Etos kerja, Perilaku dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap komitmen. Dari tabel di atas. diketahui bahwa tingkat signifikansi pengaruh Etos kerja, Perilaku dan Kompensasi terhadap komitmen adalah $0,00F$ tabel 1,993, maka penelitian ini berhasil mengkonfirmasi teori penelitian pengaruh Etos Kerja, Perilaku dan Kompensasi secara simultan terhadap kompensasi dapat dibuktikan.

KESIMPULAN

Berangkat dari hasil pengujian hipotesis dan analisis maka hasil penelitian ini dapat menyimpulkan bahwa;

1. Etos kerja berhubungan erat dengan komitmen, semakin efektif etos kerja akan semakin meningkat pula komitmen. Koefisien determinasi pengaruh Etos kerja

terhadap komitmen adalah sebesar mencapai 0,390 atau 39, %.

2. Perilaku selalu berhubungan erat dengan komitmen seseorang, semakin efektif perilaku akan semakin meningkat pula komitmen seseorang. Koefisien determinasi pengaruh Etos kerja terhadap komitmen sebesar mencapai 0,242 atau 24,2%.
3. Koefisien determinasi pengaruh kompensasi terhadap komitmen adalah sebesar mencapai 0,006 atau 0,061%. Hasil penelitian ini tidak berhasil mengkonfirmasi antara teori dan kondisi lapangan bahwa kompensasi yang tepat dan efektif akan dapat memengaruhi komitmen.
4. Etos kerja dan Perilaku secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen Hafizh dan Hafizhah di Pondok Pesantren Ahlul-Qur'an dan Al-Lathifiyyah sedangkan pengaruh kompensasi terhadap komitmen belum berhasil dikonfirmasi melalui penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Anita. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Medan. Tesis. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Aninditha, Dwi. 2013. Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Karyawan di Departemen Pemasaran Divisi Ethical Reguler PT. Pharos Indonesia. Tesis. Bandung: Universitas Telkom.
- Handoko. 1993. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Husni, Irda, 2014. Hubungan etos kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 lubuk sikaping. Jurnal Administrasi pendidikan, vol. 2 no 1,341-831.
- Maulida, Salsabil. 2015. Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu. E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma. Vol 06 No.04 : 90-100.
- Marnisah, Luis. 2019.*Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*, Yogyakarta: Deepublish.
- Mondy, W. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga : Newjersey
- Notoatmodjo. 2003. Pendidikan dan Perilaku Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta
- Oztary, Rian. 2015. Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Skripsi. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta
- Pane, Srigustina. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertanahan Nasional. Jurnal Riset dan Manajemen Bisnis Vol 2, No 3 : 67-79.
- Samsuddin Harun. 2018. Kinerja Karyawan Indomedia Pustaka : Sidoarjo
- Sinamo, Jansen. 2005. 8 Etos Kerja Profesional. Jakarta: Institut Darmav Mahardika
- Sudirman Teba. 2003. Membangun Etos Kerja dalam Perspektif Tasawuf. Bandung: Pustaka Nusantara.
- Sumarti. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Perilaku Produktif Karyawan PT Kereta Api. Industrial Research Workshop and National Seminar 2012 : 410-417.
- Zamzam, Fakhry, Havis Aravik, 2016. *Manajemen SDM Berbasis Syariah*, Bogor: CV. RWTC Success.
- Zamzam, Fakhry, 2015, *Teknik Dasar Menulis Proposal Tesis*, Palembang: NoerFikri Offset Palembang
- Zamzam, Fakhry. 2016, *Manajemen Iklim Organisasi*, Bogor: RWTC Success.

