

Komitmen Organisasi Pegawai Kantor Sekretariat Baitul Mal Kota Subulussalam

Organizational Commitment of Employees at the Secretariat Office of Baitul Mal Subulussalam City

Abdul Wahid¹, Hablil Ikhwana², Ilfi Rahmi Putri³, Riny Viri Insy Sinaga⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi, Universitas Alwashliyah, Medan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received 10 October 2026

Revised 15 October 2026

Accepted 17 October 2026

Available online 18 October 2026

Keywords

Organizational Commitment, Baitul Mal



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2026 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the organizational commitment of employees at the Secretariat Office of Baitul Mal Subulussalam City based on five main factors: leadership, job satisfaction, organizational climate, role clarity, and person-organization value congruence. The research method employed is a qualitative approach with descriptive analysis. Data were gathered through in-depth interviews with 9 employees (including the chairman and members) and documentation. Data analysis techniques included data transcription, coding, category grouping, and the extraction of main themes linked to organizational commitment theory. The results indicate that the employees' organizational commitment is at a very strong and mature level. This commitment is dominated by affective commitment stemming from democratic and humanistic leadership, intrinsic job satisfaction based on spirituality (the happiness of helping mustahik), an egalitarian organizational climate grounded in Islamic brotherhood (ukhuwah Islamiyah), clear role definitions that minimize task ambiguity, and the alignment of organizational values with the Islamic Work Ethics. Employees view their work as a form of worship and mandate for accountability in the afterlife, thereby overshadowing the limitations of financial compensation.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai Kantor Sekretariat Baitul Mal Kota Subulussalam berdasarkan lima faktor utama: kepemimpinan, kepuasan kerja, iklim organisasi, kejelasan peran, dan kesesuaian nilai individu dengan organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan analisis deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap 9 orang pegawai (termasuk ketua dan anggota) serta dokumentasi. Teknik analisis data meliputi transkripsi data, pengkodean, pengelompokan kategori, dan penarikan tema utama yang dikaitkan dengan teori komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi pegawai berada pada tingkat yang sangat kuat dan matang. Komitmen ini didominasi oleh komitmen afektif yang bersumber dari kepemimpinan yang demokratis dan humanis, kepuasan kerja intrinsik berbasis spiritualitas (kebahagiaan membantu mustahik), iklim organisasi yang egaliter berlandaskan ukhuwah Islamiyah, kejelasan peran yang meminimalkan ambiguitas tugas, serta keselarasan nilai-nilai organisasi dengan etika kerja Islam (Islamic Work Ethics). Pegawai memandang pekerjaan mereka sebagai bentuk ibadah dan amanah untuk akuntabilitas di akhirat, sehingga mengesampingkan keterbatasan kompensasi finansial.

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi merupakan salah satu elemen fundamental dalam membentuk kinerja, efektivitas pelayanan, produktivitas, kepuasan kerja, serta stabilitas suatu institusi. Dalam konteks administrasi birokrasi publik, khususnya pada Sekretariat Baitul Mal Kota Subulussalam, komitmen pegawai terhadap organisasi tidak sekadar mencerminkan loyalitas individu, melainkan juga menjadi indikator krusial dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan pelayanan publik dan pengelolaan harta umat seperti zakat, infaq, sedekah, wakaf, pendayagunaan dana untuk pemberdayaan ekonomi, hingga penanganan wali anak yatim dan harta tak bertuan sesuai dengan syariat Islam. Meskipun secara struktural institusi ini relatif

stabil dan terus menjalankan program-program utamanya, dalam praktik operasionalnya di lapangan para pegawai dihadapkan pada berbagai tantangan kompleks. Tantangan tersebut mencakup keterbatasan sumber daya, tekanan birokrasi, hingga dinamika sosial-budaya setempat yang berpotensi memengaruhi semangat kerja dan tingkat keterikatan mereka terhadap organisasi.

Dinamika internal di Sekretariat Baitul Mal Kota Subulussalam menunjukkan adanya fenomena yang belum banyak diungkap, di mana timbul indikasi penurunan komitmen pegawai. Gejala ini terlihat dari adanya fluktuasi dalam presensi kehadiran, rendahnya partisipasi pegawai dalam kegiatan operasional maupun agenda kelembagaan, serta minimnya inisiatif kerja. Permasalahan komitmen ini tidak dapat dipandang sebatas isu personal atau administrasi semata, melainkan merupakan wujud interaksi multidimensional antara karakteristik individu, struktur organisasi, dan konteks sosial lingkungan kerja. Teori manajemen sumber daya manusia membagi komitmen organisasi menjadi tiga bentuk utama: komitmen afektif yang berakar pada keterikatan emosional dan rasa memiliki; komitmen normatif yang didasari oleh dorongan nilai moral dan kewajiban; serta komitmen berkelanjutan yang dipengaruhi oleh pertimbangan rasional atau praktis seperti kebutuhan ekonomi dan keterbatasan alternatif pekerjaan lain. Ketiga dimensi komitmen ini saling berinteraksi dan dipengaruhi oleh faktor-faktor internal seperti kepemimpinan pimpinan sekretariat, suasana iklim kerja, dan kualitas hubungan antarpegawai.

Mengingat pentingnya memahami pengalaman subjektif dan narasi pegawai yang tidak dapat dijangkau melalui pendekatan angka atau statistik, penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Melalui teknik pengumpulan data seperti wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi, kajian ini bertujuan untuk mendeskripsikan serta menganalisis secara komprehensif bentuk-bentuk, faktor pemengaruh, dan dinamika komitmen organisasi pegawai di Kantor Sekretariat Baitul Mal Kota Subulussalam. Untuk menjaga keterfokusan dan kedalaman analisis, penelitian ini membatasi subjeknya hanya pada pegawai dan staf administrasi aktif di Kantor Sekretariat Baitul Mal Kota Subulussalam dengan rentang waktu studi lapangan selama tiga bulan, tanpa melibatkan tenaga honorer, pekerja kontrak, maupun pihak luar institusi.

Rumusan dan tujuan utama dari penelitian ini difokuskan pada upaya untuk mengetahui dan mengeksplorasi secara mendalam bagaimana gambaran aktual komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai di lingkungan tersebut. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik terhadap pemahaman komitmen organisasi di sektor publik pemerintahan tingkat lokal serta memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia. Sementara secara praktis, penelitian ini menyajikan informasi berbasis fakta lapangan bagi pemerintah daerah dan pimpinan Sekretariat Baitul Mal Kota Subulussalam untuk mengevaluasi iklim kerja, memperbaiki pola kepemimpinan, merancang strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan dan kontekstual, serta meningkatkan efektivitas dan kualitas pelayanan publik secara menyeluruh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi secara spesifik di Kantor Sekretariat Baitul Mal Kota Subulussalam yang beralamat di Komplek Perkantoran Kota Subulussalam, Jalan Raja Tua, Kampong Lae Oram, Kecamatan Simpang Kiri, Kota Subulussalam, Provinsi Aceh (kode pos 24782). Adapun subjek utama dari penelitian ini mencakup para pegawai yang aktif bertugas di kantor tersebut, sementara objek penelitian difokuskan pada aspek komitmen organisasi pegawai beserta lima faktor utama yang memengaruhinya, yakni gaya kepemimpinan, tingkat kepuasan kerja, iklim

organisasi, kejelasan peran dan tugas, serta keselarasan nilai-nilai organisasi dengan individu. Pelaksanaan penelitian dirancang berlangsung selama sembilan bulan, terhitung mulai dari bulan Oktober 2025 hingga Juni 2026.

Guna mendapatkan gambaran yang utuh dan mendalam, penelitian ini mengandalkan narasumber utama yang terdiri dari sembilan pegawai Sekretariat Baitul Mal Kota Subulussalam, yaitu Roni Syahputra Berutu (Ketua), serta para anggota yang meliputi Ropiah, Rusli Arianto, Maksum, Rahaji Sinaga, Hamdani, Ahmadi Bancin, Syarkawi, dan Rosmaini. Jenis data yang dikumpulkan bersifat kualitatif yang berwujud narasi, pandangan, serta pengalaman subjektif pegawai, alih-alih data kuantitatif dalam bentuk angka. Sumber data terbagi menjadi dua kategori, yakni data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui wawancara mendalam dengan para narasumber, sedangkan data sekunder dihimpun dari dokumen pendukung seperti struktur organisasi, laporan kinerja, catatan absensi pegawai, serta literatur akademik dan teori yang relevan. Teknik pengumpulan data dilaksanakan menggunakan metode wawancara mendalam yang bersifat semi-terstruktur, sehingga memungkinkan proses penggalian informasi berlangsung secara fleksibel, interaktif, namun tetap terarah pada fokus penelitian.

Dalam mengolah dan menyintesis data kualitatif yang telah terkumpul, peneliti menerapkan teknik analisis tematik. Proses analisis tematik ini dijalankan secara sistematis melalui beberapa tahapan utama, diawali dengan pembuatan transkripsi data hasil wawancara, dilanjutkan dengan pengkodean (coding), pengelompokan ke dalam kategori-kategori tertentu, hingga penarikan dan penentuan tema-tema utama yang berkaitan dengan komitmen organisasi. Setelah tema-tema kunci berhasil diidentifikasi, peneliti melakukan interpretasi mendalam untuk memahami keterkaitan antar-tema serta mengorelasikannya dengan teori komitmen organisasi yang relevan (seperti teori Allen & Meyer). Hasil akhir dari analisis tersebut kemudian disusun secara deskriptif-naratif guna mengurai secara komprehensif bagaimana komitmen organisasi terbentuk, bagaimana faktor internal maupun eksternal memengaruhinya, serta bagaimana dampaknya terhadap keberlangsungan kinerja Kantor Sekretariat Baitul Mal Kota Subulussalam.

Sebagai landasan operasional, variabel penelitian ini difokuskan pada komitmen organisasi pegawai yang didefinisikan sebagai tingkat keterikatan individu terhadap lembaga, baik secara emosional, moral, maupun pertimbangan praktis. Karena menggunakan pendekatan kualitatif, variabel ini tidak diukur melalui konversi angka atau skala kuantitatif, melainkan dianalisis secara kontekstual melalui interpretasi tema-tema yang muncul dari realitas lapangan. Peneliti menafsirkan bagaimana faktor-faktor pemengaruh seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, iklim kerja, kejelasan tugas, dan keselarasan nilai membentuk komitmen pegawai yang kemudian tercermin nyata dalam sikap, integritas, dan perilaku kerja sehari-hari dalam menjalankan tugas birokrasi dan pelayanan publik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari segi profil, kedudukan, dan status, Baitul Mal Kota Subulussalam merupakan lembaga keistimewaan dan kekhususan di bawah Pemerintah Kota Subulussalam, Provinsi Aceh, yang menjalankan tugas sosial-keagamaan secara independen berdasarkan prinsip Syariat Islam. Berbeda dengan BAZNAS di wilayah lain di Indonesia, tata kelola zakat di Aceh diatur secara khusus melalui Qanun Aceh. Kedudukan ini menjadikan Baitul Mal Kota Subulussalam sebagai entitas resmi daerah yang mengelola zakat sebagai salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD) untuk dikembalikan demi kemaslahatan masyarakat setempat. Lembaga ini mengemban amanah mengelola ZIWah, yakni Zakat (dari ASN, tenaga honorer, BUMN/BUMD, korporasi, dan perorangan), Infaq dan Sedekah (untuk pemberdayaan ekonomi dan bantuan sosial), Harta

Wakaf (pendataan, pengamanan, dan pengembangan aset produktif), Harta Keagamaan Lainnya (termasuk harta tanpa ahli waris berdasarkan putusan Mahkamah Syar'iyah), serta Pengawasan Perwalian anak yatim/piatu. Peran aktif lembaga ini diwujudkan melalui program unggulan seperti bantuan beasiswa pendidikan, pemberdayaan ekonomi kerakyatan berbasis modal produktif, serta santunan sosial dan insentif bagi juru dakwah di wilayah perbatasan.

Visi kelembagaan yang diusung oleh Baitul Mal Kota Subulussalam selaras dengan Qanun Aceh Nomor 10 Tahun 2018 (sebagaimana diubah dengan Qanun Nomor 3 Tahun 2021), yaitu menjadi lembaga pengelola ZISWAF dan harta keagamaan yang profesional, amanah, transparan, dan akuntabel demi terwujudnya kesejahteraan umat dan penurunan angka kemiskinan di Kota Subulussalam. Misi utama untuk mewujudkan visi tersebut mencakup lima pilar: meningkatkan profesionalisme SDM dan modernisasi tata kelola berbasis teknologi informasi, mengoptimalkan pengumpulan dana dari masyarakat dan badan usaha, menjamin transparansi serta akuntabilitas laporan keuangan, mendayagunakan dana umat secara produktif guna memutus rantai kemiskinan, serta mengamankan dan menginventarisasi aset wakaf agar bernilai ekonomi dan berdampak sosial tinggi. Struktur organisasinya memisahkan secara tegas antara fungsi pengawasan syariat, penetapan kebijakan operasional, dan fasilitasi administrasi negara. Unsur kepengurusan terdiri dari Dewan Pertimbangan Syariah (DPS) yang diisi oleh ulama dan akademisi untuk fungsi fatwa; Badan Pelaksana (Komisioner) yang dipimpin Plt. Ketua Roni Syahputra Berutu bersama jajaran komisioner (seperti Ropiah, Rusli Arianto, Maksun, Rahaji Sinaga, Hamdani, Ahmadi Bancin, Syarkawi, dan Rosmaini) untuk fungsi kebijakan teknis operasional; serta Sekretariat Baitul Mal yang diisi oleh ASN untuk urusan administrasi, penyusunan anggaran daerah (APBK), dan operasional perkantoran. Dalam menjalankan roda fungsinya, lembaga ini berkoordinasi secara vertikal dan horizontal dengan Walikota Subulussalam, Baitul Mal Aceh, dan Mahkamah Syar'iyah.

Analisis terhadap faktor kepemimpinan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekretariat atau atasan di Baitul Mal Kota Subulussalam memberikan dampak yang sangat positif dan signifikan dalam membangun komitmen pegawai. Hasil wawancara mendalam dengan sembilan narasumber mengungkapkan bahwa pimpinan mengedepankan pola kepemimpinan yang demokratis, partisipatif, humanis, dan mengayomi. Atasan konsisten melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan melalui musyawarah, terbuka terhadap gagasan baru, serta berperan sebagai mentor yang memberikan arahan solutif saat terjadi kendala operasional lapangan tanpa memberikan sanksi yang kaku. Pola komunikasi yang persuasif, transparan, dan egaliter berhasil menciptakan rasa aman secara psikologis, memunculkan rasa memiliki (*sense of belonging*), serta memperkuat kepercayaan (*trust*) pegawai. Yang paling membedakan, kepemimpinan di lembaga ini menyatukan kedisiplinan kerja dengan penanaman nilai-nilai spiritual dan keteladanan moral (*walk the talk*). Pimpinan senantiasa mengingatkan bahwa mengelola dana umat bukan sekadar tugas birokrasi, melainkan amanah besar yang dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT. Secara teoretis, temuan ini sangat selaras dengan *Transformational Leadership Theory* dari Bass & Avolio, *Democratic Leadership Theory* dari Gary Yukl, serta *Leader-Member Exchange (LMX) Theory* dari Graen & Uhl-Bien. Secara empiris, hasil ini mengonfirmasi berbagai penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa kepemimpinan transformatif berbasis etika keagamaan berbanding lurus dengan peningkatan loyalitas dan penurunan tingkat perputaran pegawai (*turnover*).

Dari dimensi kepuasan kerja, seluruh narasumber mengekspresikan tingkat kepuasan yang sangat tinggi, di mana pemenuhan kepuasan tersebut tidak didominasi oleh materi finansial semata, melainkan oleh dimensi spiritual dan sosial. Para pegawai merasa puas dan bahagia secara batiniah ketika melihat bantuan zakat dan pemberdayaan ekonomi tersalurkan tepat

sasaran serta membawa kebahagiaan bagi para mustahik. Lingkungan kerja yang religius, penuh suasana kekeluargaan, bebas dari senioritas kaku, aman (terutama bagi pegawai perempuan), serta ditopang oleh kerja sama tim (*teamwork*) yang solid saat menghadapi beban kerja tinggi, menjadi faktor utama yang membuat pegawai merasa betah dan setia mengabdikan diri. Di samping itu, organisasi dinilai telah memberikan kepuasan aspek prosedural melalui apresiasi yang adil atas prestasi kerja, kebebasan berinovasi, serta kompensasi dan insentif yang layak dan dibayarkan tepat waktu. Korelasi teoritis dari temuan ini mendukung *Two-Factor Theory (Motivator-Hygiene)* dari Frederick Herzberg, di mana kepuasan spiritual dan apresiasi bertindak sebagai *motivator factors*, sedangkan suasana kekeluargaan dan gaji bertindak sebagai *hygiene factors*. Temuan ini juga menguatkan Teori Kebutuhan Maslow pada tingkat aktualisasi diri serta konsep *Islamic Job Satisfaction*. Hal ini sejalan dengan penelitian-penelitian empiris terdahulu yang menunjukkan bahwa pada organisasi pengelola zakat, kepuasan spiritual dan dukungan rekan kerja memiliki daya ikat emosional yang jauh lebih kuat daripada insentif material semata.

Dalam aspek iklim organisasi, suasana kerja dan hubungan antarpegawai di Kantor Sekretariat Baitul Mal Kota Subulussalam terbukti sangat kondusif, sehat, dan minim konflik horizontal. Komunikasi dua arah antara jajaran struktural sekretariat dan komisioner berlangsung cair tanpa sekat hierarki yang kaku, sehingga menciptakan atmosfer kerja yang minim tekanan psikologis. Jika timbul perbedaan pendapat teknis, penyelesaian dilakukan secara cepat dan transparan melalui diskusi ringan tanpa memelihara budaya "politik kantor". Hubungan interpersonal antarpegawai memadukan rasa kekeluargaan yang saling peduli secara personal dengan profesionalisme yang tinggi saat jam kerja. Saat memasuki periode sibuk verifikasi dan penyaluran dana lapangan, iklim kerja yang kooperatif dan inklusif mampu mengubah tekanan kerja menjadi motivasi kolektif yang produktif. Nilai ukhuwah Islamiyah dan kebiasaan saling mengingatkan dalam kebaikan menciptakan iklim kerja religius yang menyejukkan batin. Secara konseptual, kondisi ini memvalidasi Teori Iklim Organisasi dari Litwin & Stringer (dimensi kehangatan, dukungan, dan struktur), *Psychological Safety Theory* dari Amy Edmondson, serta konsep *Islamic Ethical Climate*. Secara empiris, hasil ini mendukung temuan riset terdahulu yang menegaskan bahwa iklim kerja yang suportif dan sarat nilai etis-religius secara efektif mencegah kejenuhan kerja (*burnout*) dan mengikat komitmen jangka panjang pegawai.

Aspek kejelasan peran dan tugas di lembaga ini juga berjalan sangat baik dan terstruktur, yang didukung oleh Standard Operating Procedure (SOP) dan pembagian lini bidang yang tegas. Kejelasan deskripsi pekerjaan (*job description*) dan transparansi garis komando membuat pegawai memahami secara pasti batas tanggung jawab harian mereka, sehingga mengeliminasi kecemasan akibat kebingungan peran (*role ambiguity*) maupun instruksi ganda yang tumpang tindih (*role conflict*). Kepastian struktur ini melahirkan rasa kepemilikan psikologis (*psychological ownership*), di mana pegawai merasa bertanggung jawab penuh atas kualitas hasil kerja mereka demi menjaga akuntabilitas lembaga. Meskipun pembagian peran bersifat terperinci, sistem kerja di lapangan tetap fleksibel melalui mekanisme kerja sama tim yang saling membantu saat terjadi lonjakan beban kerja. Penegasan tugas juga dirutinkan melalui rapat evaluasi berkala, sehingga deskripsi tugas formal bertransformasi menjadi amanah moral. Fenomena lapangan ini mendukung *Role Theory* dari Kahn dkk. serta *Job Characteristics Theory* dari Hackman & Oldham pada dimensi identitas dan signifikansi tugas, sekaligus mencerminkan prinsip *Itqan* (profesionalisme) dan *Syura* dalam manajemen Islam. Penelitian terdahulu turut membuktikan bahwa kejelasan peran yang dipadukan dengan kerja sama tim yang dinamis merupakan prediktor kuat dalam meningkatkan akuntabilitas dan komitmen organisasi.

Secara keseluruhan, komitmen organisasi pegawai di Kantor Sekretariat Baitul Mal Kota Subulussalam berakar kuat pada keselarasan nilai antara individu dan organisasi (*Person-Organization Fit*). Para pegawai memiliki prinsip hidup, integritas, dan cita-cita sosial yang satu frekuensi dengan nilai-nilai keagamaan, kejujuran, transparansi, dan empati yang diterapkan oleh Baitul Mal. Keselarasan nilai moral dan spiritual ini mentransformasi persepsi bekerja dari sekadar aktivitas mencari nafkah menjadi sarana ibadah, dakwah, dan penegakan amanah umat. Berdasarkan teori Allen dan Meyer, kecocokan nilai yang sangat tinggi (*High P-O Fit*) ini secara alami memicu munculnya Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) yang kokoh, di mana pegawai merasa bangga dan memiliki keterikatan batin yang dalam terhadap lembaga. Berlandaskan *Islamic Work Ethics*, rasa tanggung jawab pegawai diikat oleh orientasi akuntabilitas akhirat. Temuan ini memperkuat kesimpulan riset-riset terdahulu bahwa pada lembaga sosial-keagamaan, keselarasan nilai moral dan keberadaan spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) merupakan fondasi paling utama dan berkelanjutan dalam membangun loyalitas pegawai serta mendorong perilaku kewargaan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*).

SIMPULAN

Komitmen organisasi pegawai Kantor Sekretariat Baitul Mal Kota Subulussalam berada pada tingkat yang sangat kuat dan matang, yang terbentuk secara holistik melalui lima faktor utama: kepemimpinan demokratis dan humanis dari pimpinan yang mengayomi serta memberikan keteladanan spiritual; kepuasan kerja berorientasi spiritual (intrinsik) yang bersumber dari kebahagiaan batin saat menyalurkan bantuan secara tepat sasaran kepada mustahik; iklim organisasi yang egaliter, religius, dan berlandaskan ukhuwah Islamiyah sehingga menciptakan keamanan psikologis bagi pegawai; kejelasan peran dan tugas berbasis SOP yang minim ambiguitas sehingga menumbuhkan rasa kepemilikan psikologis; serta keselarasan nilai (*person-organization fit*) sebagai jangkar utama yang mentransformasikan pekerjaan birokrasi menjadi ladang ibadah, dakwah, dan tanggung jawab transendental. Untuk merawat dan meningkatkan komitmen tersebut di masa mendatang, disarankan agar pimpinan terus mempertahankan gaya kepemimpinan musyawarah dan metode pembimbingan (*mentoring*); manajemen internal meningkatkan fasilitas pendukung kerja lapangan serta menyeimbangkan SOP tugas insidental guna mencegah kejenuhan kerja (*burnout*); serta proses rekrutmen pegawai baru mendatang turut menguji keselarasan nilai pribadi, integritas, dan etika kerja Islam guna menjaga keberlanjutan komitmen organisasi berbasis spiritualitas.

REFERENSI

- Dwi Lestari. 2022. *Analisis Komitmen Organisasi Pegawai dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Desa Sumberagung, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur*. Skripsi, Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi
- Hasanah, H. 2021. *Komitmen Organisasi dalam Pelayanan Publik*. Universitas Muhammadiyah Purwokerto Press, Purwokerto.
- Hasibuan, M. S. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- La Ode Abdul Rahman. 2020. *Pengaruh Etos Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kota Kendari, Sulawesi Tenggara*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Universitas Halu Oleo
- Mangkunegara, A. P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Muhrayani. 2021. *Pengaruh Kompetensi Perangkat Desa, Komitmen Organisasi, dan Partisipasi Masyarakat terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa di Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan*. Tesis, Universitas Hasanuddin
- Rina Wulandari. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Perangkat Desa, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perangkat Desa se-Kecamatan Padureso, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah*. Economic Education Analysis Journal – Universitas Negeri Semarang
- Rohman, F. 2023. *Komitmen Organisasi: Teori dan Aplikasi*. Penerbit CV Widina Bhakti Persada, Medan
- Sedarmayanti. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, S. P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Grasindo, Jakarta.
- Sutrisno, E. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Tika, M. P. 2020. *Budaya Organisasi dan Komitmen Kerja*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Trang, dkk. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Darmajaya Press, Bandar Lampung.
- Wibowo. 2020. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Wildani, S., Ikhwana, H., & Wardhani, W. (2024). *Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Elleair International Trading Indonesia Cabang Medan*. Jurnal ILMAN (Jurnal Ilmu Manajemen), 12(1), 99-106.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. 2020. *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka, Jakarta.