

PENGARUH ETOS KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PT. ANANDA JATAKA BAYU SEJAHTERA (AJBS) DI KOTA GRESIK

Mochamad Syafii, Mohammad Ulinnuha

ABSTRACT

This study aims to examine and prove the influence of work ethos and organizational culture on the performance of PT. Ananda Jataka Bayu Sejahtera (AJBS) in Gresik City. The research is important especially on employee performance, to know work ethic of employee speed, accurate, efficiency and quality of employee to how employee adapt to the internal environment and internal regulations of the company made into written rules that are not in the labor law, this study uses quantitative approach with multiple linear regression analysis, the number of samples taken is 60 respondent and data collection is done by questionnaire to obtain data. And the result of this research is the ethos has a significant positive effect on performance in PT. AJBS in Gresik city

Keywords : Ethic, organizational culture, performance

PENDAHULUAN

Menurut Mangkunegara (2011:9). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Dalam menilai suatu kinerja yang baik dalam suatu perusahaan, maka perlu menanamkan etos kerja serta nilai budaya perusahaan yang nantinya akan menjadi nilai positif dan akan meningkatkan kualitas sumber daya

manusia guna mencapai tujuan suatu perusahaan.

Salah satu hal penting dalam suatu pekerjaan adalah etos kerja. Dalam rumusan Sinamo dan Novialdi (2009:5) Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral, menurutnya, jika seseorang, atau organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai dan menganut paradigma tersebut, semua

itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja yang khas. Itulah yang akan menjadi etos kerja dan budaya, etos kerja merupakan pondasi dari sukses yang sejati dan otentik.

Budaya perusahaan atau organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya akan mempengaruhi setiap kehidupan organisasi. Oleh karena itu, budaya perusahaan atau organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Pernyataan tersebut yang akhirnya akan di jadikan bahan untuk melakukan penelitian yang menghubungkan antara etos kerja, budaya organisasi terhadap efektivitas kinerja.

Salah satu hal terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan sumber daya manusia yang berkualitas maka PT. AJBS membutuhkan Sumber daya manusia dengan etos kerja yang tinggi. Etos kerja dibutuhkan untuk menentukan strategi perusahaan, target perusahaan dan juga penilaian kualitas kinerja karyawan. Dalam hal ini perusahaan ingin setiap karyawan mempunyai etos kerja yang maksimal untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Etos kerja karyawan yang baik adalah bagaimana segala macam pekerjaan yang diharapkan oleh perusahaan dapat dilakukan dengan baik, dan dengan hasil yang memuaskan. Etos kerja muncul disebabkan oleh beberapa faktor, bisa dari kemampuan karyawan itu sendiri atau bisa dari lingkungan pekerjaan. Kemampuan karyawan sendiri bisa dari bakat sejak lahir, namun Sebagian besar etos kerja di PT. AJBS Gresik timbul akibat lingkungan, rekan kerja, suasana kerja, bahkan dari budaya perusahaan tersebut, peran dari perusahaanlah yang membantu tumbuhnya etos kerja karyawan.

PT. AJBS termasuk perusahaan dengan jumlah karyawan yang stabil, karena karyawan yang keluar/mengundurkan diri dari perusahaan sedikit, hal tersebut dapat dilihat dari karyawan yang sudah menjadi karyawan tetap dan status mereka yang sudah berkeluarga. Hal tersebut dapat diambil kesimpulan, lingkungan kerja yang nyaman dan rekan kerja yang dapat bekerja sama.

Hal yang menjadi sorotan peneliti dalam hal ini adalah bagaimana suatu perusahaan dapat berkembang jika memiliki karyawan dengan berbagai macam karakter, kemampuan, dan kualitas yang berbeda-beda. masalah ini muncul dikarenakan PT. AJBS memberikan kesempatan untuk tenaga perempuan untuk masuk ke bagian pekerjaan laki-laki dan banyaknya tenaga kerja baru yang baru bergabung di perusahaan. Hal itu menjadikan peneliti ingin mengetahui efek dari kebijakan perusahaan tersebut. Apakah dalam hal jenis kelamin, status karyawan, dan umur karyawan secara etos kerja mempengaruhi kinerja karyawannya.

Dengan kualitas sumber daya manusia yang baik, maka hal tersebut menjadi nilai lebih bagi perusahaan, oleh karena itu sumber daya yang baik diharapkan mampu membuat tenaga kerja dengan etos yg baik dan menjadi budaya yang baik bagi perusahaan. Yang akan mencetak sumber daya manusia yang berkualitas. Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial etos kerja terhadap kinerja di PT. Ananda Jataka Bayu Sejahtera di Kota Gresik. (2) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja di PT. Ananda Jataka Bayu Sejahtera di Kota Gresik. (3) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan etos kerja dan budaya organisasi terhadap

kinerja di PT. Ananda Jataka Bayu Sejahtera di Kota Gresik

METODE PENELITIAN

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian ini adalah di PT. Ananda Jataka Bayu Sejahtera (AJBS) di Jl. RA Kartini No. 41-45 Kebomas Kota Gresik. Penelitian ini dilakukan di mulai pada bulan November 2016 sampai dengan bulan Mei 2017. Jenis penelitian ini adalah uji Eksplanatif. (Silalahi, 2009:30). “Penelitian Eksplanasi adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih gejala atau variabel”. Dan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di PT. Ananda Jataka bayu Sejahtera di Kota Gresik.

Definisi Operational Variabel dan Indikator Variabel Penelitian

Identifikasi variabel dalam penelitian ini adalah 2 (dua) variabel yaitu : (1) Variabel Bebas (*Independent Variable*) Etos kerja (X1), Budaya organisasi (X2). (2) Variabel Terikat (Y). Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja (Y). Adapun indikator variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Indikator Kinerja
 - a. Jumlah pekerjaan
 - b. Kualitas Pekerjaan
 - c. Ketepatan Waktu
 - d. Kehadiran
 - e. Kemampuan Kerjasama
2. Indikator Etos kerja
 - a. Sikap karyawan
 - b. Perasaan seorang karyawan
 - c. Kesiadaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya
 - d. Keseriusan karyawan saat bekerja

3. Indikator Budaya Organisasi

- a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*Inovation and risk taking*)
- b. Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*)
- c. Berorientasi kepada hasil (*Outcome orientation*)
- d. Berorientasi kepada manusia (*People orientation*)
- e. Berorientasi tim (*Team orientation*)
- f. Agresifitas (*Aggressive*)
- g. Stabilitas (*Stability*)

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang masih aktif bekerja di PT. AJBS Kota Gresik yaitu sejumlah 60 orang. Dalam Penelitian ini jumlah sampel adalah sejumlah 60 orang, karena jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 60 orang”. Berdasarkan pendapat para ahli dan dapat dilihat dari jumlah populasi tersebut, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah *Sampling Jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

Metode Analisis Data

Untuk melakukan analisis data ini, peneliti menggunakan SPSS versi 21. Pada penelitian ini analisis dan pengolahan data akan digunakan analisis skala Likert untuk memberikan nilai terhadap jawaban responden. Dalam penelitian fenomenal ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian. Dengan skala Likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi 16 indikator, 4 dari indikator etos kerja, 7 dari indikator budaya organisasi, dan 5 dari indikator kinerja karyawan. Kemudian indikator

tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan yang kemudian dijawab oleh responden. Pengukuran instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan pengisian kuisioner yang disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan dan pernyataan mempunyai skor atau nilai yang berbeda-beda, dan responden diminta mengisi daftar pertanyaan dan pernyataan tersebut dengan cara memberi tanda silang (x) pada lembar jawaban kuisioner. Kriteria penilaian jika responden menjawab sebagai berikut adalah: (1)“Sangat tidak setuju” diberi skor = 1. (2)“Tidak setuju” diberi skor = 2. (3)“Netral” diberi skor = 3. (4)“Setuju” diberi skor = 4. (5)“Sangat setuju” diberi skor = 5.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Data Penelitian

Penelitian lapangan dilakukan dengan cara membagikan angket yang telah disediakan oleh peneliti langsung kepada responden. Angket dibagikan langsung kepada seluruh karyawan di PT. AJBS selama satu minggu pada tanggal 15 sampai dengan 21 April 2017. Pengumpulan data secara langsung dengan menemui responden dalam penelitian ini. Penelitian dilakukan selama 30 hari, peneliti berhasil mengumpulkan respon responden sebanyak 60 responden, jumlah tersebut merupakan seluruh karyawan PT. AJBS. Sehingga peneliti menggunakan rumusan pengambilan sampel yang sesuai. Sehingga peneliti dapat mengolah data ketahap selanjutnya. Adapun teknik sampel yang digunakan oleh peneliti adalah sampel sampling jenuh, yang menggunakan semua populasi sebagai sampel.

Deskriptif Data Penelitin Menurut Karakteristik Responden

Data deskriptif penelitian menurut karakteristik responden digunakan untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Penyajian data-data deskriptif penelitian ini bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian.

Dalam penelitian ini, responden yang diambil adalah semua karyawan PT. AJBS cabang Gresik dengan jumlah responden 60 karyawan. Semua karyawan dilibatkan secara aktif guna dapat memberikan hasil yang maksimal, dari penelitian pengaruh etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Sebagian besar responden adalah laki-laki, kesimpulan tersebut dapat dilihat dari prosentase Laki-laki berjumlah 36 orang atau 60%, sedangkan perempuan hanya 24 orang atau 40%, hal ini dikarenakan PT. AJBS adalah toko yang menjual alat-alat teknik jadi karyawannya sebagian besar adalah laki-laki.

2. Karakteristik responden berdasarkan umur

Peneliti mengelompokkan menjadi empat katagori yaitu $20 \leq 25$ tahun, $25 \leq 30$ tahun, $30 \leq 35$ tahun, diatas 35 tahun, dan dari penegelompokkan tersebut dapat di peroleh bahwa umur $25 \leq 30$ atau 40% yang menjadi mayoritas karyawan PT. AJBS.

3. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Dari data yang diperoleh, untuk tingkat pendidikan sebagian besar

karyawan PT. AJBS adalah SMA/ sederajat yaitu sebanyak 57 orang atau 95% sedangkan yang lulusan perguruan tinggi atau strata-1 hanya 3 orang atau hanya 5%, dikarenakan PT.AJBS merekrut lulusan SMA/ sederajat, untuk lulusan Strata-1 hanya diposisi admin store dan sales manager.

4. Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja

Dari data yang diperoleh dari karyawan PT. AJBS, disimpulkan bahwa responden lamanya bekerja dibagi menjadi tiga katagori, yaitu 1-5 tahun 2-10 tahun, dan diatas 10 tahun. Dapat di ketahui bahwa sebagian besar karyawan bekerja berkisar 5-10 tahun sebnayak 31 orang atau 51,7% sedangkan sisanya bekerja 1-5 tahun sebanyak 29 orang atau 48,3%, bisa disimpulkan bahwa kondisi *turn off karyawan* yang bisa terbilang stabil, kebanyakan karyawan baru adalah karyawan SPG produk dan juga tenaga keamanan yang sebagian besar adalah karyawan *out shorching* yang masa kerjanya singkat.

Hasil Analisis Data

Berdasarkan dari analisis data dan observasi yang telah dilakukan, dapat diungkapkan pembahasan penelitian pengaruh etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja di PT. Ananda Jataka Bayu Sejahtera Gresik sebagai berikut:

Uji validitas penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai rhitung dari masing-masing variabel lebih besar dari rtabel sebesar 0,255 dan tingkat signifikan dari dari masing-masing variabel kurang dari 0,05. Jadi peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa masing-masing butir pertanyaan adalah valid.

Dari pengujian reliabilitas yang dilakukan peneliti menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dari tiap-tiap variabel lebih besar dari 0,60 yang berarti kuisisioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel tersebut adalah reliabel atau handal. Hal tersebut dapat dilihat dari pengujian lewat program SPSS versi 21.0 dengan hasil nilai etos kerja (X1) = 0,860, budaya organisasi (X2) = 0,897 dan kinerja (Y) = 0,892.

Dari penelitian analisis korelasi dapat disimpulkan bahwa antara X1 terhadap X2 terdapat hasil korelasi yang kuat, X1 terhadap Y terdapat hasil korelasi yang kuat, dan X2 terhadap Y tidak terdapat hasil korelasi yang kuat.

Dari hasil pengujian determinasi dapat bahwa nilai R adalah 0,382. Nilai tersebut positif dan mendekati 1, hal ini membuktikan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan cukup kuat dan terarah, hasil tersebut juga mengindikasi bahwa variabel etos kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Sedangkan nilai R^2 sebesar 0,146. Oleh karena itu uji koefisien determinasi berganda ini diperoleh dari perhitungan regresi linear berganda, maka koefisien determinasi sebesar 0,146 sebesar 14,6%. Kebermaknaan dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa variabel etos kerja, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. AJBS Gresik sebesar 14,6%, dan sisanya 85,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model yang dimasukkan dalam penelitian ini.

Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa Variabel etos kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai regresi

0,245, dan thitung 2,008 dengan tingkat signifikan 0,049, budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai regresi 0,304, dan thitung 2,497 dengan tingkat signifikan 0,015. Hal ini berarti semakin tinggi etos kerja dan budaya organisasi karyawan maka akan semakin tinggi pula kualitas kinerja karyawan PT. AJBS di Kota Gresik.

Dari hasil uji F memperlihatkan bahwa pengaruh secara bersamaan dari seluruh variabel independen (etos kerja dan budaya organisasi) terhadap variabel independen (kinerja) di PT. AJBS di Kota Gresik menunjukkan hasil yang signifikan, diketahui bahwa, $F_{tabel} = 3,16$ hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,186 > 3,16$) dan $sig > 0,05$ ($0,09 > 0,05$). Dari hasil tersebut maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dari pengujian asumsi klasik, peneliti melakukan empat pengujian yang menggunakan uji asumsi klasik yaitu uji autokorelasi, normalitas, heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas. Dimana uji autokorelasi dilakukan untuk menguji suatu model apakah antara variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi, dari uji ini dapat diketahui bahwa nilai $dL = 1,2144$ dan $dU = 1,6518$ dengan jumlah responden = 60 dan nilai $n_{urbin\ watson} = 1,326$ maka, $1,2144 < 1,326 < 1,6518$ maka tidak terjadi autokorelasi. Sedangkan uji normalitas terlihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Dalam uji heteroskedastisitas dapat diambil kesimpulan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar

di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen, dari hasil uji ini didapatkan hasil bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kedua variabel, yaitu lebih kecil dari 10, sehingga bisa diduga bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja PT. Ananda Jataka Bayu Sejahtera (AJBS) di Kota Gresik, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh antara etos kerja (X1) terhadap kinerja (Y) PT. AJBS kota Gresik mempunyai pengaruh yang sangat positif dan signifikan. Hal ini berarti semakin tinggi etos kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula kualitas kinerja karyawan PT. AJBS di kota Gresik. Dari hasil temuan penelitian, pengaruh etos kerja yang diperoleh dari para responden masuk dalam kategori baik. Pada umumnya etos kerja yang diinginkan perusahaan adalah etos kerja yang tinggi, yaitu etos kerja kualitas, kuantitas, dan kecepatan kinerja sehingga tujuan perusahaan cepat tercapai.
2. Pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) PT. AJBS di kota Gresik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi yang tercipta diperusahaan maka akan semakin baik pula kinerja

karyawan PT. AJBS kota Gresik. Dari hasil temuan penelitian, pengaruh budaya organisasi yang diperoleh dari responden masuk dalam kategori baik, budaya organisasi yang diinginkan oleh perusahaan dan karyawan adalah budaya kerja, sikap dan kebiasaan karyawan yang baik.

3. Pengaruh etos kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) akan bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y), hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji F diperoleh bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,186 > 3,16$) dan taraf signifikansinya adalah 0,09, kebermaknaan ini berarti bahwa kedua variabel independen etos kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama dapat digunakan untuk memprediksi peningkatan variabel kinerja di PT. AJBS Kota Gresik.

Saran

Saran Untuk Perusahaan

1. Perusahaan perlu meningkatkan lagi kualitas karyawan untuk mendapatkan kinerja dari karyawan yang maksimal, sehingga tujuan perusahaan agar dapat tercapai
2. Perusahaan perlu memberikan sosialisasi tentang budaya atau peraturan-peraturan baru sebagai bentuk interaksi perusahaan terhadap karyawan juga sebagai alat pendekatan manajemen dengan karyawan
3. Perusahaan harus lebih ketat menyeleksi calon karyawan yang akan di rekrut guna memberikan hasil positif bagi perusahaan
4. Perusahaan harusnya memberikan pelatihan dan pengembangan kerja lanjutan dan kontinyu sehingga etos kerja karyawan dapat tercipta
5. Perusahaan membuat acara tahunan (seperti *outing*, *tour*, dan lain sebagainya) guna mempererat solidaritas antar karyawan yang juga akan mengurangi dampak buruk psikologi karyawan berupa stres kerja dan lain sebagainya

Saran Untuk Peneliti Mendatang

1. Perlu dilakukan lebih lanjut terhadap variabel lain selain etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja di PT. AJBS Kota Gresik. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ini kedua variabel hanya mampu menjelaskan 14,6% variasi kinerja. Penelitian ini belum memasukkan variabel atas aspek lain yang mungkin dapat mempengaruhi dan menyempurnakan hasil penelitian ini.
2. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk meneliti perusahaan lain yang mungkin mengalami permasalahan yang sama dengan PT. AJBS dengan mengambil perusahaan lain maka permasalahan yang dialami dalam etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja tersebut tentu juga berbeda, sehingga variabel yang mempengaruhi kinerja juga berbeda. Hal tersebut bisa dijadikan pembandingan sekaligus melengkapi penelitian ini.
3. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk mencari ruang lingkup populasi yang berbeda dan lebih luas dari populasi dalam penelitian ini. Sampel yang digunakan sebaiknya juga lebih banyak dari sampel pada penelitian ini. Dengan demikian penelitian lanjutan tersebut dapat semakin memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai pengaruh etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini juga memiliki keterbatasan-keterbatasan, dengan keterbatasan ini, diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian yang akan datang, adapun keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Jumlah responden belum bisa menggambarkan kondisi riil yang sesungguhnya
2. Hasil pengisian kuisioner terutama untuk jenis pertanyaan terbuka masih terdapat beberapa yang berisi jawaban yang kurang maksimal, hal ini dikarenakan aktivitas beberapa responden yang cukup padat dan jumlah pertanyaan terbuka yang cukup banyak, dimana terletak di masing-masing indikator sehingga tidak memungkinkan responden mengisi secara kongkrit semua pertanyaan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Lilis. 2009. *Analisis Perbandingan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Faktor Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan pada UPTD Parkir Kota Surabaya*. Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIESIA) Surabaya
- Anoraga, Pandjie. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Ghazali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, S.P Malayu 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Khasanah, Uswatun. 2004. *Etos Kerja Menuju Sarana Puncak Prestasi*. Yogyakarta: Harapan Utama
- Kreitner, Robert dan Kinichi, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi buku 2*. Jakarta: Salemba Empat
- Laundon, Kenneth C, dan Laundon, Jane P. 2012. *Sistem Informasi Manajemen, Mengelola Perusahaan Digital*. Jakarta: Salemba
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource management: Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat
- Munandar. 2008. *Psikologi Industri*. Jakarta: CV. Karunia
- Nitisemito, S. Alek. 2005. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya manusia) Edisi Kelima*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Novialdi, Ferry. 2009. *Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktifitas Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Grobogan*. Semarang : Universitas Diponegoro
- Rahma S, Suhandana, G.A, dan Suarni, Ni Kt. 2013. *Kontribusi Efektivitas kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Denpasar*". e-Journal, vol 4:1-12

- Rivai, Veitzal & Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P, dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi, Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika ditama
- Silalahi, Ulber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung:Refika Aditama
- Sinamo, Jansen. 2011. *Delapan Etos Kerja Professional*. Jakarta: Institut Mahardika
- Siregar, S. 2000. *Sumber Daya Manusia (Konsep Universal Etos Kerja)*. Jakarta: PT. Gramedia
- Sobirin, Ahmad. 2007. *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya* Jakarta: Salemba
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kaulitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukardewi, Nyoman, et all. 2013. *Kontribusi Advertisy Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja*. Jakarta:Paramadina
- Tika, Pabundu. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Tintami, Lila, Pradhanawati, Ari, dan Susanto, hari. 2012. “*Pengaruh Budaya organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada Karyawan Harian SKT Megawon PT. Djarum Kudus*”. e-journal, vol. 2, No.1:1-8
- Demiyati. 2016. “*Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas perhubungan Infokom Propinsi Bali*”. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 13 No. 02 April 2016. Universitas Udayana Bali

Jurnal

- Karuawan, Reynald. 2015. “*Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan*”. Vol 3 No. 3, Hal 1196-1207. September 2015. Universitas Sam Ratulangi Manado