

---

**PERANAN BUDAYA PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN ETOS  
KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV  
KEBUN TOBASARI SIDAMANIK**

Kristanty Nadapdap, Nussy Adelina Tambunan  
Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

**ABSTRAK**

Budaya merupakan hasil interaksi dan hasil suatu dialog dari berbagai komponen organisasi yang saling terkait satu sama lain, yang akhirnya memunculkan suatu nilai-nilai yang menjadi makna bersama antar elemen-elemen organisasi. Empat konsep corporate culture. Pertama: norma, aturan, nilai-nilai, etos kerja, kedua: seremoni ritual, simbol, arsitektur. Ketiga: protokol, prosedur, birokrasi, tata tertib dan terakhir; pendiri, pahlawan, pemimpin, dan manajer. Masalah yang dibahas adalah: Peranan budaya perusahaan dalam meningkatkan etos kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari Sidamanik. Hipotesis yang diajukan adalah budaya perusahaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari Sidamanik. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut: Nilai t-hitung > t-tabel ( $16,973 > 2.63790$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Koefisiensi determinasi (R Square) antara budaya perusahaan dengan etos kerja karyawan adalah sebesar 0,785. Artinya, sebesar 78,5% dari etos kerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan budaya perusahaan. Sedangkan sisanya 21,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan sebagai variabel dalam penelitian, seperti variabel kompensasi, promosi jabatan, dan lain-lain.

**Kata Kunci:** Budaya Perusahaan; Etos Kerja Karyawan

---

**PENDAHULUAN**

Manusia dalam hidupnya tidak pernah hidup sendiri, akan tetapi manusia selalu berkelompok dengan sesama, karena manusia tidak dapat memenuhi kebutuhannya sendiri. Sebagian besar kebutuhan manusia hanya dapat dipenuhi melalui bantuan orang lain dan hal ini dapat diperoleh dengan memasuki suatu organisasi. Seseorang bergabung dalam perusahaan biasanya didasarkan atas kepentingan ekonomi, sosial, dan politik. Bagi organisasi, peran manusia sangat dibutuhkan dalam rangkai mencapai tujuannya karena kegiatannya tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan manusia. Unsur pengendalian suatu perusahaan adalah manusia dibandingkan faktor lainnya. Dengan demikian, unsur manusia merupakan unsur paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya untuk mencapai tujuannya.

Budaya perusahaan sebagai filosofis yang difungsikan sebagai tuntutan yang mengingatkan para karyawan, karena dapat diformulasikan secara formal kedalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Hal ini dapat membentuk

---

sikap dan perilaku karyawan sesuai visi dan misi serta strategi perusahaan. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan karyawan profesional yang mempunyai etos kerja yang tinggi.

Rendahnya etos kerja pada diri seseorang akan menurunkan pandangan-pandangannya terhadap nilai-nilai kerja yang secara langsung akan menurunkan semangat kerja. Sebagai hasilnya, rendahnya semangat kerja seorang karyawan akan berakibat pada rendahnya tingkat kinerja karyawan tersebut. Demikian halnya dengan kurang efektifan penerapan budaya perusahaan terhadap karyawan, sehingga sebagian dari mereka tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan, serta menunda-nunda penyelesaian pekerjaan yang mana menyebabkan kinerja pegawai rendah.

PT. Perkebunan Nusantara IV, Kebun Tobasari, Sidamanik merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan daun teh. Untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan, perusahaan menciptakan budaya perusahaan dengan membuat berbagai peraturan ketentuan yang harus dipatuhi oleh karyawan. Pada PT. Perkebunan Nusantara IV, Kebun Tobasari, Sidamanik terjadinya penurunan etos kerja karyawan yang diakibatkan kurangnya sosialisasi budaya di PT. Perkebunan Nusantara IV, Kebun Tobasari, Sidamanik kepada karyawan, serta hal tersebut mengakibatkan karyawan tidak sungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya.

## **TELAAH PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Apa itu Manajemen Sumber Daya Manusia? Manajemen Sumber Daya Manusia, yang biasa disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai (goal) bersama perusahaan, para karyawan dan masyarakat menjadi maksimal, MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata-mata hanya untuk menjadi sumberdaya bisnis, namun menjadi sebuah asset terpenting bagi suatu perusahaan. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan bidang ilmu lainnya.

### **Budaya Organisasi**

Menurut Badeni (2014:223), "Budaya organisasi mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain". Selain itu Menurut Ardana, dkk (2012:170), "Budaya organisasi adalah cara berfikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi, dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menerimanya sebagian agar mereka diterima sebagai bagian dari organisasi".

---

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya mencakup asumsi dasar, adaptasi, persepsi dan pembelajaran. Dengan demikian, budaya organisasi merupakan topik pembahasan yang sangat kompleks karena dipengaruhi oleh sejarah, kebiasaan dan praktek-praktek yang dijalankan. Lebih dari itu, budaya organisasi mewakili apa yang dihadapi oleh para pekerja sebagai pola kepercayaan, nilai-nilai dan harapan yang mengarahkan perilaku dan praktek yang dijalankan dalam perusahaan. Budaya dapat dianalisis sebagai fenomena yang melingkupi kehidupan manusia sepanjang waktu karena secara konstan diperankan dan diciptakan oleh manusia melalui interaksi yang dilakukan bersamaorang lain.

### **Proses Budaya Organisasi**

Budaya dalam suatu perusahaan tidaklah muncul begitu saja, namun ada proses yang harus dilalui budaya itu hingga akhirnya menjadi budaya organisasi. Menurut Riani (2011:10), “Proses budaya organisasi sendiri dapat diurutkan dari proses terbentuknya, dipertahankannya dan diubahnya budaya organisasi”.

### **Indikator Budaya Organisasi**

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya bahwa organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai atau etika, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi serta gaya kepemimpinan. Wirawan dalam Manalu (2015:16) Mengemukakan indikator budaya organisasi adalah:

1. Etika Perusahaan
2. Kebiasaan Kerja
3. Suasana Kerja
4. Gaya Kepemimpinan
5. Kelancaran Komunikasi dan Informasi

### **Budaya Organisasi yang Dominan dan Kelompok Budaya Organisasi**

Suatu budaya dominan mengungkapkan nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh mayoritas anggota organisasi itu. Sub budaya cenderung berkembang dalam organisasi besar untuk mencerminkan masalah, situasi, atau pengalaman bersama yang dihadapi para anggotanya. Nilai inti pada hakikatnya dipertahankan, tetapi dimodifikasi untuk mencerminkan situasi yang jelasterbedakan dari unit yang terpisah ini. Wahjono (2010:40), Budaya organisasi yang dominan adalah:

1. Budaya kuat melawan budaya lemah
2. Budaya melawan formalisasi
3. Budaya organisasi lawan budaya nasional.

### **Model dan Jenis-jenis Budaya Organisasi**

Ketidakpastian dan risiko adalah sesuatu yang dibenci beberapa orang, dan disukai orang lain. Dibenci karena seringkali ketidakpastian dan risiko membuat

mereka menjadi was-was, tidak berani dan akhirnya mundur. Disukai karena hal itu justru mampu mendorong mereka untuk mengembangkan diri. Ketika risikonya rendah, mungkin orang bersedia mengambil risiko itu hingga batas yang bisa diterima. Ketika risiko tinggi, itu harus dikelola atau diterima. Perusahaan berisiko tinggi cenderung lebih melibatkan orang yang dapat menikmati saat-saat bertaruh dan berspekulasi. Menurut Riani (2011:30), model budaya organisasi dapat digambarkan sebagai berikut:

		Risiko	
		Rendah	Tinggi
Umpan balik dan imbalan	Cepat	<i>Word hard play hard</i>	<i>Touch guy macho culture</i>
	Lambat	<i>Process culture</i>	<i>Bet the company culture</i>

**Gambar 1. Model Budaya Organisasi**

**Sumber:** Riani, Asri Laksmi. *Budaya Organisasi*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu, (2011:30)

### Sosialisasi Budaya Organisasi

Menurut Riani (2011:40), “sosialisasi dapat diartikan sebagai proses di mana individu ditransformasikan pihak luar untuk berpartisipasi sebagai anggota organisasi yang efektif”. Jika sebuah organisasi dapat bersosialisasi dengan karyawan baru sampai menjadi bagian dari organisasi, mereka akan merasa diterima oleh koleganya dan akan lebih percaya diri terhadap pekerjaannya. Sosialisasi mencakup kegiatan di mana anggota mempelajari seluk beluk organisasi serta bagaimana mereka harus berinteraksi dan berkomunikasi antar anggota organisasi untuk menjalankan seluruh aktivitas organisasi. Umumnya, sosialisasi menyangkut dua masalah yaitu masalah makro dan masalah mikro. Masalah makro berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi karyawan, sedangkan masalah mikro lebih menyangkut pada kebijakan, struktur dan budaya organisasi.

### Mencocokkan Karyawan dengan Budaya Organisasi

Sumber paling akhir dari budaya organisasi adalah pendirinya. Proses penciptaan budaya dimulai dari para pendirinya mempekerjakan dan menjaga karyawan yang berpikir dan merasakan cara yang mereka tempuh. mengingoktrinasikan dan mensosialisasikan para karyawan ini dengan cara berpikir dan merasa mereka. Akhirnya, perilaku pendiri sendiri bertindak sebagai satu model peran yang mendorong karyawan untuk mengidentifikasi diri dengan mereka dan oleh karenanya menginternalisasikan keyakinan, nilai dan asumsi- asumsi mereka. Bila organisasi berhasil, visi pendiri menjadi terlihat sebagai suatu

---

penentu utama keberhasilan. Pada titik ini, keseluruhan kepribadian pendiri menjadi tertanam dalam budaya organisasi.

### **Etos Kerja Karyawan**

Sutrisno (2010:113), mengemukakan bahwa etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan diterapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan keorganisasian para anggota suatu organisasi.

Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian diri individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini suatu pekerjaan sehingga menjadi kebiasaan yang menjadi ciri khas untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang optimal. Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban keterpaksaan untuk memperoleh uang, akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian, tantangan, prestasi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi (Winarto, 2016).

### **Hubungan antara Budaya Perusahaan dengan Etos Kerja Karyawan**

Budaya perusahaan disini merupakan, terjemahan dari *Corporat Culture*. Dari definisi budaya perusahaan yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa budaya perusahaan adalah suatu pola asumsi dasar yang dimiliki oleh anggota perusahaan yang berisi nilai-nilai, norma-norma dan kebiasaan yang mempengaruhi pemikiran, pembicaraan, tingkah laku dan cara kerja karyawan sehari-hari, sehingga akan bermuara pada kualitas kinerja perusahaan. Dengan demikian, budaya perusahaan merupakan solusi yang secara konsisten dapat berjalan dengan baik, bagi sebuah kelompok dalam menghadapi persoalan-persoalan di dalam dan di luar kelompoknya.

### **METODE PENELITIAN**

Metode analisis yang digunakan adalah teknik analisa data kuantitatif yang merupakan suatu pengukuran yang digunakan dalam suatu penelitian yang dapat dihitung dengan jumlah satuan tertentu atau dinyatakan dengan angka-angka. Metode yang digunakan adalah metode analisis korelasi dan regresi dengan bantuan program SPSS'19.

Variabel penelitian terdiri variabel bebas, yaitu budaya perusahaan, sedangkan variabel terikat adalah etos kerja karyawan. Uji validitas yang digunakan adalah triangulasi. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan teknik belah dua dari Spearman Brown.

## HASIL

Responden yang dipilih peneliti dapat dibedakan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam Tabel 2. Sebagian besar karyawan responden adalah laki-laki, yaitu 58%, sedangkan perempuan hanya 42% dari semua responden.

**Tabel 1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Pesentase (%)
1	Laki-laki	47	58%
2	Perempuan	34	42%
	Jumlah	81	100%

**Sumber:** Tabulasi data kuesioner

Dari segi usia, responden didistribusikan menjadi 4 kelompok, yaitu responden yang berusia dari 21 tahun sampai 25 tahun, antara 26 tahun sampai 30 tahun, antara 31 tahun sampai 35 tahun, dan sampai 35 tahun keatas. Distribusi responden berdasarkan usia disajikan dalam Tabel 2. kebanyakan responden (33,3 %) pada peneliti ini sebagian besar berusia 31 – 35 tahun dan yang paling sedikit (13,6%) adalah usia 21 – 25 tahun.

**Tabel 2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	21 – 25 tahun	11	13.6%
2	26 – 30 tahun	24	29.6%
3	31 – 35 tahun	27	33.3%
4	>35 tahun	19	23.5%
	Jumlah	81	100%

**Sumber:** Tabulasi data kuesioner

Tingkat pendidikan juga mempengaruhi cara bekerja. Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir disajikan dalam Tabel 3. Dilihat dari tingkat pendidikan responden sebagian besar adalah:

**Tabel 3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMU/Sederajat	13	16,1%
2	Akademia	37	45,6%
3	Sarjana (S1)	31	38,2%
	Jumlah	81	100%

Sumber: Tabulasi data kuesioner

### Hasil Validitas dan Realibilitas

Berdasarkan *print output* SPSS versi 19 diperoleh hasil uji validitas secara simultan variabel penelitian seperti tabel berikut :

**Tabel 4**

#### *Case Processing Summary*

	N	%
<i>Cases Valid</i>	81	100.0
<i>Excluded<sup>a</sup></i>	0	.0
<i>Total</i>	81	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber : Hasil Penelitian 2016 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa jawaban 81 responden 100% sudah valid. Hasil uji reliabilitas secara simultan mengenai variabel penelitian disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 5**

#### *Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.813	24

Sumber : Hasil Penelitian 2016 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa kedua puluh empat instrumen penelitian sudah reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,813 > 0,50$ .

**Tabel 6**

#### *Item-Total Statistics*

Indikator Penelitian	<i>Correlation</i> ( $r_{hitung}$ )	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha if Item</i>	Keterangan
X1.1	.423	Valid	.803	Reliabel
X1.2	.392	Valid	.805	Reliabel
X1.3	.631	Valid	.788	Reliabel
X1.4	.538	Valid	.793	Reliabel
X1.5	.554	Valid	.792	Reliabel
X1.6	.289	Valid	.811	Reliabel
X1.7	.304	Valid	.810	Reliabel
X1.8	.254	Valid	.816	Reliabel
X1.9	.472	Valid	.799	Reliabel
X1.10	.349	Valid	.807	Reliabel
X1.11	.668	Valid	.785	Reliabel
X1.12	.293	Valid	.812	Reliabel
X1.13	.319	Valid	.813	Reliabel
X1.14	.701	Valid	.782	Reliabel
Y1.1	.290	Valid	.730	Reliabel

Indikator Penelitian	<i>Correlation</i> ( $r_{hitung}$ )	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha if Item</i>	Keterangan
Y1.2	.293	Valid	.728	Reliabel
Y1.3	.654	Valid	.674	Reliabel
Y1.4	.581	Valid	.680	Reliabel
Y1.5	.266	Valid	.730	Reliabel
Y1.6	.324	Valid	.722	Reliabel
Y1.7	.658	Valid	.671	Reliabel
Y1.8	.236	Valid	.738	Reliabel
Y1.9	.370	Valid	.718	Reliabel
Y1.10	.352	Valid	.719	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian 2016 (Data Diolah)

### Budaya Perusahaan

Budaya merupakan asumsi dasar, adaptasi, persepsi dan pembelajaran. Dengan demikian, budaya organisasi merupakan topik pembahasan yang sangat kompleks karena dipengaruhi oleh sejarah, kebiasaan dan praktek-praktek yang dijalankan. Lebih dari itu, budaya organisasi mewakili apa yang dihadapi oleh para pekerja sebagai pola kepercayaan, nilai-nilai dan harapan yang mengarahkan perilaku dan praktek yang dijalankan dalam perusahaan. Budaya dapat dianalisis sebagai fenomena yang melingkupi kehidupan manusia sepanjang waktu karena secara konstan diperankan dan diciptakan oleh manusia melalui interaksi yang dilakukan bersama orang lain. Tanggapan responden mengenai budaya perusahaan pada PT. Perkebunan IV Kebun Tobasari Sidamanik disajikan dalam Tabel 7.

**Tabel 7**

#### Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Mengenai Budaya Perusahaan Pada PTPN IV Kebun Tobasari Sidamanik

Pertanyaan	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS		S		N		TS		STS	
Pertanyaan 1	32	39,5%	33	40,7%	16	19,8%	-	-	-	-
Pertanyaan 2	32	39,5%	34	42%	15	18,5%	-	-	-	-
Pertanyaan 3	9	11,1%	49	60,5%	23	28,4%	-	-	-	-
Pertanyaan 4	10	12,3%	48	59,3%	19	23,5%	4	4,9%	-	-
Pertanyaan 5	10	12,3%	49	60,5%	18	22,2%	4	4,9%	-	-
Pertanyaan 6	1	1,2%	50	61,7%	29	35,8%	1	1,2%	-	-
Pertanyaan 7	1	1,2%	51	63%	28	34,6%	1	1,2%	-	-
Pertanyaan 8	7	8,6%	41	50,6%	29	35,8%	4	4,9%	-	-
Pertanyaan 9	11	13,6%	38	46,9%	27	33,3%	4	4,9%	1	1,2%
Pertanyaan 10	4	4,9%	60	74,1%	17	21%	-	-	-	-
Pertanyaan 11	11	13%	46	56,8%	24	29,6%	-	-	-	-
Pertanyaan 12	9	11,1%	49	60,5%	21	25,9%	2	2,5%	-	-
Pertanyaan 13	16	19,8%	36	44,4%	27	33,3%	1	1,2%	1	1,2%
Pertanyaan 14	12	14,8%	45	55,6%	24	29,6%	-	-	-	-

Sumber : Hasil Penelitian 2016 (Data Diolah)

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa PT. Perkebunan Nusantara IV, Kebun Tobasari Sidamanik telah menetapkan aturan perilaku yang harus ditaati seluruh karyawan yang terlibat dalam aktivitas organisasi sebanyak 32 orang (39,5%), setuju 33 orang (40,7%), netral 16 orang (19,8%). Hal ini berarti perusahaan telah menetapkan aturan perilaku yang harus ditaati seluruh karyawan.

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa norma-norma yang ditetapkan perusahaan yaitu karyawan diwajibkan memakai pakaian seragam saat bekerja sebanyak 32 orang (39,5%), setuju 34 orang (42%), netral 15 orang (18,5%). Hal ini berarti norma-norma yang ditetapkan perusahaan berupa kewajiban karyawan memakai pakaian seragam saat bekerja. Pakaian seragam tersebut diberikan secara gratis oleh pihak perusahaan kepada seluruh karyawannya.

Responden yang menyatakan sangat setuju nilai budaya kualitas terlihat dari penerapan manajemen mutu terpadu (total quality manajemen) sebanyak 9 orang (11,1%), setuju 49 orang (60,5%), netral 23 orang (28,4). Hal ini berarti nilai budaya kualitas terlihat dari penerapan manajemen mutu terpadu (total quality manajemen) yang mendapatkan dukungan penuh dari atasan.

Responden yang menyatakan sangat setuju nilai budaya profesionalisme terlihat dari kesediaan karyawan bekerja, kesesuaian kinerja dengan standart yang ditetapkan dan kecermatan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan oleh atasan sebanyak 10 orang (12,3%), setuju 48 orang (59,3%), netral 19 orang (23,5%), dan responden yang menyatakan tidak setuju 4 orang (4,9%). Hal ini berarti nilai budaya profesionalisme terlihat dari kesediaan karyawan bekerja sungguh-sungguh, kesesuaian kinerja dengan standart yang ditetapkan dan kecermatan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan oleh atasan.

Responden yang menyatakan sangat setuju nilai budaya profesionalisme terlihat dari kesediaan karyawan mematuhi kode etika perusahaan sebanyak 10 orang (12,3%), setuju 49 orang (60,5%), netral 18 orang (22,2%), dan responden yang menyatakan tidak setuju 4 orang (4,9%). Hal ini berarti nilai budaya profesionalisme karyawan terlihat dari kesediaan mereka untuk mematuhi kode etika perusahaan.

Responden yang menyatakan sangat setuju nilai budaya inisiatif terlihat dari kesediaan karyawan melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan sebanyak 1 orang (1,2%), setuju 50 orang (61,7%), netral 29 orang (35,8%), dan responden yang menyatakan tidak setuju 1 orang (1,2%). Hal ini berarti karyawan memiliki nilai budaya inisiatif yang terlihat dari kesediaan karyawan melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa nilai budaya kejujuran terlihat dari kesediaan karyawan melaporkan hasil kerja apa adanya sebanyak 1 orang (1,2%), setuju 51 orang (63%), netral 28 orang (34,6%), dan responden

---

yang menyatakan tidak setuju 1 orang (1,2%). Hal ini berarti karyawan memiliki nilai budaya jujur dalam melaporkan hasil pekerjaannya.

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa Kejelasan peraturanyang ditetapkan perusahaan memudahkan karyawan untuk mengimplementasikannya sebanyak 7 orang (8,6%), setuju 41 orang (50,6%), netral 29 orang (35,8%), dan responden yang menyatakan tidak setuju 4 orang (4,9%). Hal ini berarti peraturan yang ditetapkan perusahaan jelas, sehingga karyawan lebih mudah mengimplementasikannya.

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa iklim organisasi yang kondusif dapat meningkatkan konsentrasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebanyak 11 orang (13,6%), setuju 38 orang (46,9%), netral 27 orang (33,3%), responden yang menyatakan tidak setuju 4 orang (4,9%), dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (1,2%). Hal ini berarti iklim organisasi yang kondusif, sehingga karyawan lebih konsentrasi dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa Kebijakan yang diterapkan manajemen diarahkan untuk mencapai filosofi perusahaan yang tercantum dalam visi dan misi perusahaan sebanyak 4 orang (4,9%), setuju 60 orang (74,1%), netral 17 orang (21%). Hal ini berarti kebijakan yang diterapkan manajemen telah diarahkan untuk mencapai filosofi perusahaan yang tercantum dalam visi dan misinya.

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa pada saat perusahaan merayakan ulang tahun, atasan menceritakan sejarah berdirinya perusahaan dan perkembangannya kepada bawahan sebanyak 11 orang (13,6%), setuju 46 orang (56,8%), netral 24 orang (29,6). Hal ini berarti saat merayakan ulang tahun, atasan menceritakan sejarah berdirinya perusahaan dan perkembangannya kepada bawahan.

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa manajemen mengadakan ritual dengan merayakan ulang tahun berdirinya perusahaan bersama-sama dengan karyawan sebanyak 9 orang (11,1%), setuju 49 orang (60,5%), netral 21 orang (25,9%), dan responden yang menyatakan tidak setuju 2 orang (2,5%). Hal ini berarti manajemen mengadakan ritual dengan merayakan ulang tahun berdirinya perusahaan bersama-sama dengan karyawan.

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa lambang-lambang yang bersifat kebendaraan yang dimiliki perusahaan adalah stempel, dan logo perusahaan telah dipatenkan sebanyak 16 orang (19,8%), setuju 36 orang (44,4%), netral 27 orang (33,3%), responden yang menyatakan tidak setuju 1 orang (1,2%) dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (1,2%). Hal ini berarti lambang-lambang yang bersifat kebendaraan yang dimiliki perusahaan adalah stempel, dan logo perusahaan telah mendapat hak paten dari pemerintah, sehingga tidak mudah ditiru oleh perusahaan pesaing.

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan mewajibkan karyawan menggunakan bahasa Indonesia selama berada diperusahaan, dan melarang karyawan menggunakan bahasa daerah sebanyak 12 orang (14,8%), setuju 45 orang (55,6%), netral 24 orang (29,6%). Hal ini berarti perusahaan mewajibkan karyawan menggunakan bahasa Indonesia selama berada diperusahaan, dan melarang karyawan menggunakan bahasa daerah.

### Etos Kerja Karyawan

Etos kerja merupakan norma-norma yang bersifat mengikat dan diterapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan kekaryaannya para anggota suatu organisasi.

Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian diri individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini suatu pekerjaan sehingga menjadi kebiasaan yang menjadi ciri khas untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang optimal.

Etos kerja karyawan juga dapat diukur dari sifat karyawan yang berhubungan dengan waktu kerja, ketangguhan dan pantang menyerah dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, mandiri dan mampu menyesuaikan diri dengan budaya organisasi PT. Perkebunan Nusantara IV, Kebun Tobasari Sidamanik menetapkan waktu kerja mulai pukul 06:30 wib – 16.00 wib dan pada pukul 10:30 wib – 12.00 wib karyawan diberikan jam istirahat. Karyawan yang memiliki etos kerja selalu datang dan pulang tepat waktu. Sesuai dengan indikator tersebut maka terdapat 10 pertanyaan yang diajukan untuk mengetahui etos kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV, Kebun Tobasari Sidamanik seperti tertera sedangkan tabulasinya dapat dilihat pada Tabel 8.

**Tabel 8**

### Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Mengenai Etos Kerja Karyawan Pada PTPN IV Kebun Tobasari Sidamanik

Pertanyaan	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS		S		N		TS		STS	
Pertanyaan 1	32	39,5%	34	42%	15	18,5%	-	-	-	-
Pertanyaan 2	26	32,1%	41	50,6%	14	17,3%	-	-	-	-
Pertanyaan 3	9	11,1%	49	60,5%	23	28,4%	-	-	-	-
Pertanyaan 4	10	12,3%	48	59,3%	19	23,5%	4	4,9%	-	-
Pertanyaan 5	5	6,2%	44	54,3%	31	38,3%	1	1,2%	-	-
Pertanyaan 6	1	1,2%	49	60,5%	30	37%	1	1,2%	-	-
Pertanyaan 7	9	11,1%	48	59,3%	23	28,4%	1	1,2%	-	-
Pertanyaan 8	7	8,6%	42	51,9%	28	34,6%	4	4,9%	-	-
Pertanyaan 9	11	13,6%	40	49,4%	25	30,9%	4	4,9%	1	1,2%
Pertanyaan 10	4	4,9%	61	75,3%	16	19,8%	-	-	-	-

Sumber : Hasil Penelitian 2016 (Data Diolah)

---

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwakaryawan menghargai waktu kerja terlihat dari ketepatan waktu datang dan pulang para pekerja sebanyak 32 orang (39,5%), setuju 34 orang (42%), netral 15 orang (18,5%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV, Kebun Tobasari Sidamanik menghargai waktu kerja terlihat dari ketepatan waktu datang dan pulang para pekerja.

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwakaryawan sungguh-sungguh bekerja pada saat jam kerja dan jika pekerjaannya sudah selesai, tetap berada di tempat kerja dan mau membantu rekan kerjanya sebanyak 26 orang (32,1%), setuju 41 orang (50,6%), netral 14 orang (17,3%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sungguh-sungguh bekerja pada saat jam kerja dan jika pekerjaannya sudah selesai, tetap berada di tempat kerja dan mau membantu rekan kerjanya.

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwakaryawan yang menghargai waktu mampu mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik sebanyak 9 orang (11,1%), setuju 49 orang (60,5%), netral 23 orang (28,4%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang menghargai waktu dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik.

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwaketanggungan karyawan terlihat dari komitmen untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sebanyak 10 orang (12,3%), setuju 48 orang (59,3%), netral 19 orang (23,5%), dan responden yang menyatakan tidak setuju 4 orang (4,9%). Hal ini menunjukkan bahwa ketanggungan karyawan adalah memiliki komitmen dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwakaryawan menaruh perhatian pada masa depan perusahaan sebanyak 5 orang (6,2%), setuju 44 orang (54,3%), netral 31 orang (38,3%), dan responden yang menyatakan tidak setuju 1 orang (1,2%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menaruh perhatian pada masa depan perusahaan.

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwakaryawan selalu berusaha meningkatkan kemampuan kerjanya sebanyak 1 orang (1,2%), setuju 49 orang (60,5%), netral 30 orang (37%), dan responden yang menyatakan tidak setuju 1 orang (1,2%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu berusaha meningkatkan kemampuan kerjanya.

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwakaryawan selalu mencari solusi terbaik jika terjadi masalah dalam pekerjaannya sebanyak 9 orang (11,1%), setuju 48 orang (59,3%), netral 23 orang (28,4%), dan responden yang menyatakan tidak setuju 1 orang (1,2%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu mencari solusi terbaik jika terjadi masalah dalam pekerjaannya.

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwakaryawan memiliki semangat mengabdikan pada perusahaan sebanyak 7 orang (8,6%), setuju 42 orang (51,9%), netral 28 orang (34,6%), dan responden yang menyatakan tidak setuju 4

orang (4,9%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki semangat mengabdikan pada perusahaan.

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan memiliki sifat pantang menyerah dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sebanyak 11 orang (13,6%), setuju 40 orang (49,4%), netral 25 orang (30,9%), responden yang menyatakan tidak setuju 4 orang (4,9%) dan responden menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (1,2%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki sifat pantang menyerah dalam menyelesaikan persoalan yang dihadapi dalam tugas-tugasnya.

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan memiliki keinginan untuk mandiri (kreatif) dalam mengerjakan tugas-tugasnya sebanyak 4 orang (4,9%), setuju 61 orang (75,3%), netral 16 orang (19,8%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki keinginan untuk mandiri (kreatif) dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

### Uji Asumsi Klasik

Didalam pengujian asumsi klasik, peneliti akan melakukan uji atas data-data yang telah diperoleh yang disebut dengan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat apakah data telah terdistribusi dengan normal dengan uji normalitas, dan untuk melihat apakah penelitian tersebut terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

Dalam Penelitian ini, peneliti menggunakan uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

#### 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan *print output* SPSS versi 19 diperoleh hasil uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test sebagai berikut :

**Tabel 9**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,66667178
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,097
	Negative	-,087
Kolmogorov-Smirnov Z		,876
Asymp. Sig. (2-tailed)		,427

a. Test distribution is Normal.

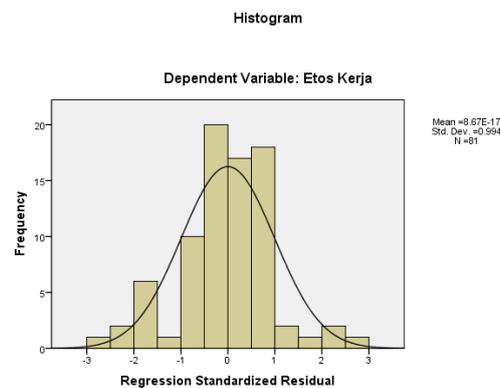
b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian 2016 (Data Diolah)

Pada Tabel 9 dapat diketahui bahwa :

1. Nilai Asymp. Sig.(2-tailed) adalah 0,427 dan diatas nilai signifikan (0,05). Dengan kata lain variabel residual berdistribusi normal.
2. Nilai kolmogrov Smirnov Z lebih kecil dari 1,97 ( $0,876 < 1,97$ ) Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal

Untuk lebih jelas, berikut ini turut dilampirkan grafik histogram dan plot data yang berdistribusi normal.

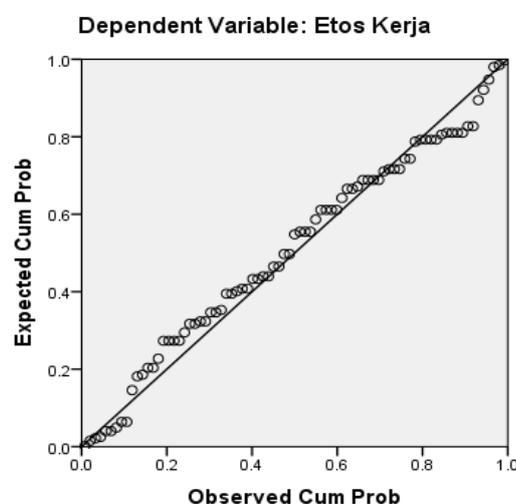


Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (Data Diolah)

**Gambar 2. Uji Normalitas Pendekatan Histogram**

Gambar 2 memperlihatkan bahwa grafik histogram distribusi data mengikuti kurva berbentuk lonceng yang tidak menceng (*skewness*) ke arah kiri atau kanan, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



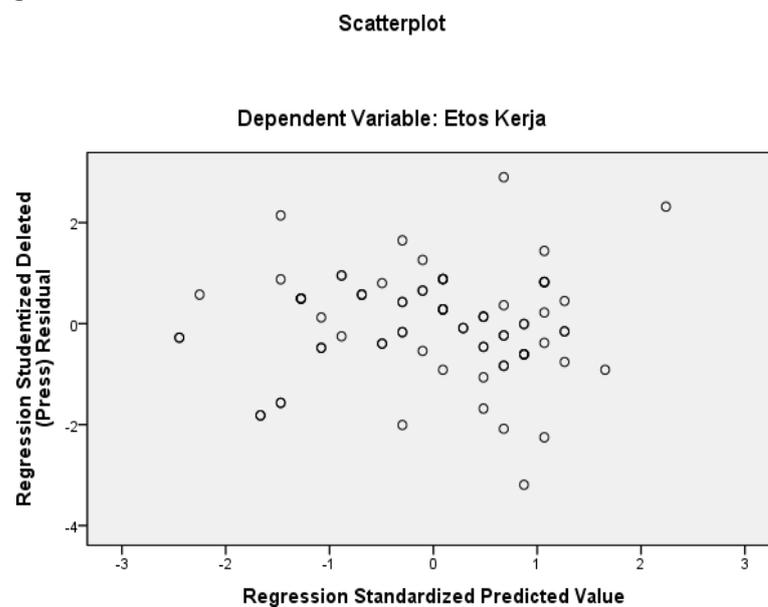
Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (Data Diolah)

**Gambar 3. Uji Normalitas Pendekatan Grafik**

Gambar 3 memperlihatkan grafik pada *normal probability plot* terlihat titik yang mengikuti data sepanjang garis diagonal. Hal tersebut berarti data berdistribusi normal. Hasil pengujian dengan grafik histogram dan grafik Scatter plot sejalan dengan hasil pengujian dengan menggunakan model *Kolmogorov-Smirnov*, yaitu yang berkesimpulan bahwa data telah terdistribusi normal. Karena secara keseluruhan data telah terdistribusi secara normal, maka dapat dilakukan pengujian asumsi klasik lainnya.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau sama maka disebut homokedastisitas, demikian sebaliknya jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen berdasarkan masukan variabel independennya. Alat untuk menguji heteroskedastisitas yakni dengan alat analisis grafik atau dengan analisis residual yang berupa statistik (Situmorang dan Lufti, 2014:121). Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas yang digunakan adalah dengan menggunakan metode pendekatan grafik.



Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (Data Diolah)

**Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas**

Gambar 4 merupakan grafik *scatterplot* dari variabel dependen Etos Kerja. Grafik menunjukkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada

sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

### Uji Persamaan Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana ditujukan untuk menentukan hubungan linier antara variabel bebas dengan variabel terikatnya. Berikut hasil regresi linier sederhana yang ditunjukkan pada Tabel 10

**Tabel 10**  
**Analisis Regresi Linier Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.968	1.969		2.523	.014
Budaya Perusahaan	.621	.037	.886	16.973	.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber : Hasil Penelitian,  
2016 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 19, di peroleh persamaan linier sederhana adalah  $Y = 4,968 + 0,621X$ . Artinya, budaya perusahaan berpengaruh positif terhadap peningkatan etos kerja karyawan pada PTPN IV Tobasari Sidamanik. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisiennya yang bertanda positif. Angka 4,968 menunjukkan besarnya pengaruh faktor lain terhadap etos kerja karyawan.

### Pengujian Hipotesis

#### Nilai Koefisien Determinasi (R)

Pengujian koefisien determinasi dilakukan dengan tujuan untuk menggambarkan sampai seberapa jauh variabel bebas (independen) yang digunakan dalam persamaan regresi mampu menjelaskan variabel terikat (dependen). Dari penelitian ini R menunjukkan bahwa variabel independen kemungkinan dapat menjelaskan bahwa perubahan naik turunnya variabel dependen, dan merupakan pengaruh dari variabel independen diluar variabel yang dipakai dalam model regresi yang turut berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai perusahaan. Apabila nilai R suatu regresi mendekati satu, maka semakin baik regresi tersebut. Sebaliknya, semakin mendekati nol, maka variabel bebas secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 <sup>a</sup>	.785	.782	1.67719

a. Predictors: (Constant), Budaya Perusahaan

b. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

(Data Diolah)

Berdasarkan tabel 11, diketahui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,886. Artinya, budaya perusahaan mempunyai hubungan yang kuat terhadap peningkatan etos kerja karyawan pada PTPN IV Tobasari Sidamanik. Nilai koefisien determinan (R Square) sebesar 0,785. Artinya, etos kerja karyawan dapat dijelaskan oleh budaya perusahaan sebesar 78,5% sedangkan sebesar 21,5% lagi dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak di bahas dalam penelitian, seperti faktor pemberian kompensasi dan promosi jabatan.

### Uji Parsial ( Uji t )

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali,2011:101).

**Tabel 12**  
**Uji Parsial (Uji-t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.968	1.969		2.523	.014
Budaya Perusahaan	.621	.037	.886	16.973	.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

(Data Diolah)

Tabel 12 menunjukkan hasil uji statistik parsial (Uji-t). Maka diketahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen yaitu nilai  $t_{hitung}$  sebesar 16,973 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya, budaya perusahaan berperan dalam meningkatkan etos kerja karyawan pada PTPN IV Tobasari Sidamanik. Dengan demikian hipotesis diterima.

---

## Pembahasan

1. Berdasarkan pengujian secaraparsial (Uji-t), budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, hal ini terlihat dari nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  (16,973). Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan nilai budaya perusahaan akan memberikan kontribusi yang positif terhadap etos kerja karyawan PTPN IV Tobasari Sidamanik. Budaya perusahaan akan berdampak pada Etos Kerja karyawan, Budaya Perusahaan yang semakin baik akan memberikan kontribusi terhadap etos kerja karyawan PTPN IV Tobasari Sidamanik atau sebaliknya Budaya Perusahaan yang buruk akan memberikan kontribusi buruk terhadap etos kerja karyawan PTPNIV Tobasari Sidamanik.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian disimpulkan bahwa:

1. Persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh adalah  $Y = 4,968 + 0,621X$ . Artinya, budaya perusahaan berpengaruh positif terhadap peningkatan etos kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari, Sidamanik. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisiensinya yang bertanda positif.
2. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,886. Artinya, budaya perusahaan mempunyai hubungan yang kuat terhadap peningkatan etos kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari, Sidamanik. Nilai koefisien determinan (R Square) sebesar 0,785. Artinya, etos kerja karyawan dapat dijelaskan oleh budaya perusahaan sebesar 78,5% sedangkan 21,5% lagi dijelaskan oleh faktor lain.
3. Dari hasil uji t, diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar 16,973 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, sehingga  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, karena tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya, budaya perusahaan berperan dalam meningkatkan etos kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari, Sidamanik. Dengan demikian hipotesis diterima.
4. Dari hasil uji normalitas, Nilai Asymp. Sig.(2-tailed) adalah 0,427 dan diatas nilai signifikan (0,05). Dengan kata lain variabel residual berdistribusi normal. Nilai kolmogrov Smirnov Z lebih kecil dari 1,97 ( $0,876 < 1,97$ ) Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal .

## Saran

Adapun saran yang diberikan sebagai bahan pertimbangan pada perusahaan adalah:

1. Untuk meningkatkan etos kerja karyawan, sebaiknya perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memegang teguh budaya organisasi.

2. Sebaiknya, perusahaan menciptakan budaya kualitas untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Sehingga, produk yang ditawarkan sesuai kebutuhan dan keinginan pelanggan.
3. Sebaiknya, perusahaan mempertahankan nilai-nilai budaya seperti profesionalisme, kejujuran, keadilan dan kedisiplinan secara berkesinambungan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Angeline, 2014. **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Baja Mitra Medan**, Skripsi: Fakultas Ekonomi, Medan: Universitas Methodist Indonesia.
- Ardana, Komang; Mujiati, Ni Wayan dan Sriathi, Anak Agung Ayu, 2012. **Perilaku Keorganisasian**, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Arikunto Suharsimi, 2013. **Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)**, Cetakan Kelima belas, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Arifin, Noor, 2010. **Analisis Budaya Organisasional Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawan Pada Koperasi Bmt Di Kecamatan Jepara**, Jurnal Ekonomi & Pendidikan, Volume 8 Nomor 2, November 2010.
- Badeni, 2014. **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**, Cetakan Kedua, Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI), Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Febriyanto, Shyta, 2015. **Pengantar Manajemen (3 in 1)**, Cetakan Pertama, Tamanwinangun: Penerbit Mediaterra.
- Ghozali, Imam. 2006. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**. Cetakan Keempat, Universitas Diponegoro. Semarang.
- Juliandi, Azuar, 2013. **Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis**. Medan: M2000.
- Liliweri Alo, 2014. **Sosiologi dan Komunikasi Organisasi**, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Manalu, Martha Ulina, 2015. **Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pada PT. Surveyor Indonesia Medan**, Skripsi: Fakultas Ekonomi, Medan: Universitas Methodist Indonesia.
- Naiborhu Fanri, 2015. **Implementasi Budaya Perusahaan dan Pengaruhnya Dalam Meningkatkan Kinerja Pada PT. Sochin Indonesia Medan**, Skripsi: Fakultas Ekonomi, Medan: Universitas Methodist Indonesia.
- Riani, Asri Laksmi, 2011. **Budaya Organisasi**, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rukmana, Widdi Ega, 2010. **Analisis Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal**, Skripsi: Fakultas Ekonomi, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Siregar Syofian 2014. **Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif**, Edisi Pertama, Cetakan kedua, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

- 
- Situmorang, Syafrizal Helmi, dan Muslich Lufti, 2011. **Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis**, USU Press, Medan.
- Stoner, James A.F; R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert, Jr., 2011. **Manajemen**, Alih Bahasa: Alexander Sindoro, Jakarta: Penerbit PT. Prenhalindo.
- Sugiyono, 2010. **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Keenam, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto, Danang, 2013. **Metode dan Instrumen Penelitian Ekonomi Dan Bisnis**, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Penerbit Caps.
- Sutrisno, Edy, 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Penerbit Prenada Media Group.
- Torang Syamsir, 2014. **Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)**, Cetakan Kedua, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Wahjono, Sentot Iman, 2010. **Perilaku Organisasi**, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Winarto, W. (2016). External Feedback, Organizational Training and Organizational Performance: a Qualitative Inquiry. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 2(1), 197030.