

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETIKA KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PADA PT SAI INDONESIA CABANG  
SEMARANG**

**Shara Kaprisa Dewi<sup>1</sup>, Rodhiyah<sup>2</sup>, Hari Susanta<sup>3</sup>**

Email: [Sharakaprisadewi08@gmail.com](mailto:Sharakaprisadewi08@gmail.com)

**ABSTRACT**

*Abstract: Employee performance becomes a benchmark for the company's success in running the entire business activities. Performance was the result of the work of one's role in a particular task. Good employee performance can be seen from the achievement of the work in quality and quantity of employees. Appropriate organizational culture and a good work ethic will help in improving employee performance becomes better. This study aims to determine the influence of organizational culture and work ethic on the performance of the company's employees at PT SAI Indonesia Semarang branch. Explanatory research techniques, used census techniques (saturated sample) to 53 employees. The data obtained were analyzed qualitatively and quantitatively by means of testing the validity and reliability test. While data analysis is done using simple linear regression analysis, multiple linear regression, t-test and F test using SPSS. The results showed that organizational culture is at the very good category amounted to 67.9% and 32.1% good. The work ethic is at the very good category 54.7% but there is still 1.9% that is the category of no good. and the performance of employees is in the category of 60.3% excellent, 40% good and 5.7% is good enough. Besides, the organization's culture and work ethic significant influence on employee performance. Organizational culture has a weak influence on employee performance (9.7%) as well as the significant and positive impact on the performance of employees amounted to (0.023). The work ethic has a quite strong influence on the performance of employees (33.8%) as well as the significant and positive impact on the performance of employees (0,000). Organizational culture and work ethics have a strong influence on the performance of employees (34.4%). Conclusion: the overall culture of the organization and the work ethic and performance of employees in the company is at very good category but there are indicators that is still below the average value. Organizational culture and work ethic and positive significant influence on employee performance. It is recommended that the leader can provide guidance and coaching for employees as well as provide motivation and appreciate their work. Approaching to employees to play an active role in maintaining office equipment and providing training so that employees are more skilled and initiative work.*

*Keywords: organizational culture, work ethic and employee performance*

**Abstrak :** Kinerja karyawan menjadi suatu tolok ukur untuk keberhasilan perusahaan dalam menjalankan seluruh kegiatan usahanya. Kinerja merupakan hasil kerja dari peran seseorang dalam suatu tugas tertentu.

<sup>1</sup>Shara Kaprisa Dewi, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [sharakaprisadewi08@gmail.com](mailto:sharakaprisadewi08@gmail.com)

<sup>2</sup>Rodhiyah, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup>Hari Susanta, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari pencapaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas karyawan. Budaya organisasi yang sesuai dan etika kerja yang baik akan membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan etika kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan pada PT SAI Indonesia Cabang Semarang. Teknik penelitian eksplanatory, menggunakan teknik sensus (sampel jenuh) terhadap 53 karyawan. Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif dengan melalui uji validitas, dan uji reliabilitas. Sementara analisis data dilakukan dengan menggunakan analisa regresi linier sederhana, regresi linier berganda, t-test dan F test menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berada pada kategori sangat baik sebesar 67,9% dan 32,1% baik. Etika kerja berada pada kategori sangat baik 54,7% tetapi masih ada 1,9% yang berada pada kategori tidak baik. Kinerja karyawan berada dalam kategori sangat baik sebesar 60,3%, 40% baik dan 5,7% cukup baik. Selain itu budaya organisasi dan etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang lemah terhadap kinerja karyawan (9,7%) serta berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan sebesar (0,023). Etika kerja memiliki pengaruh cukup kuat terhadap kinerja karyawan (33,8%) serta berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (0,000). Budaya organisasi dan etika kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan (34,4%). Simpulan, secara keseluruhan budaya organisasi dan etika kerja dan kinerja karyawan dalam perusahaan berada dalam kategori sangat baik, tetapi masih terdapat indikator yang berada dibawah nilai rata-rata. Budaya organisasi dan etika kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Disarankan agar pimpinan dapat memberikan bimbingan dan pembinaan bagi para karyawan serta memberikan motivasi kerja dan penghargaan atas hasil kerja mereka. Melakukan pendekatan kepada karyawan untuk berperan aktif dalam memelihara peralatan kantor dan pemberian pelatihan agar karyawan lebih terampil dan berinisiatif dalam bekerja.

Kata kunci : budaya organisasi, etika kerja dan kinerja karyawan

## **Pendahuluan**

Persaingan di dunia usaha yang semakin hari semakin ketat membuat setiap perusahaan harus memiliki kepastian dalam mengambil langkah yang tepat untuk mempertahankan keberadaan usahanya. Ada banyak langkah yang bisa diambil oleh perusahaan untuk dapat mempertahankan usahanya, salah satunya adalah dengan menempatkan karyawan – karyawan yang berkompeten didalam bidang usaha tersebut. Karyawan yang kompeten biasanya ditunjukkan dengan karyawan yang memiliki pemikiran yang kompetitif, sinergis dan kinerja yang tinggi. Perkembangan potensi karyawan yang memiliki kompetensi tinggi harus diperhatikan oleh perusahaan karena bagi sebuah perusahaan karyawan yang berkompeten adalah sebuah aset yang harus dipertahankan agar perusahaan bisa terus berkembang.

Menurut A.A Mangkunegara (2009;67) kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan tidak bisa selalu tetap atau stabil, hal ini karena kinerja karyawan secara umum mengalami kenaikan dan penurunan.

PT SAI Indonesia yang awalnya bernama PT Sari Ayu Indonesia, saat ini SAI berubah nama menjadi Spirit, Atitude and Integrity didirikan pada tahun 1982 sebagai perusahaan distribusi berskala nasional dengan spesialisasi pada produk kosmetika, perawatan kecantikan serta produk-produk penunjang lainnya yang mana berkantor pusat langsung di Jakarta.

Persaingan usaha yang semakin ketat membuat PT SAI Indonesia harus terus menjaga citra dan nama baik perusahaan agar tetap bertahan dalam dunia bisnis, salah satu cara dalam menjaga hal tersebut adalah dengan meningkatkan SDM yang ada dalam perusahaan. Semakin baik kinerja SDM didalam perusahaan maka pencapaian target akan terpenuhi dan perusahaan dapat berkembang lebih baik lagi. Pembagian tugas atau pekerjaan yang jelas bagi setiap karyawan sangat membantu dalam pertanggung jawaban hasil dari kinerja karyawan tersebut. Pembagian tugas pokok biasanya dibagi berdasarkan departemen, selanjutnya dalam departemen tersebut akan di fokuskan lagi berdasarkan jabatan yang dimiliki oleh karyawan tersebut sehingga tugas dan tanggung jawab dari setiap karyawan akan lebih terlihat jelas. Kejelasan pembagian tugas ini sangat berguna agar perusahaan dapat melihat apakah kinerja karyawan tersebut meningkat atau menurun dan bisa mencapai target atau tidak.

Dilihat dari penilaian kinerja yang dilakukan PT SAI Indonesia Cabang Semarang kepada para karyawannya dapat dilihat bahwa terjadi penurunan nilai kinerja karyawan yang cukup tajam dan berada dibawah rerata penilaian perusahaan. Penurunan kinerja yang terjadi secara terus menerus dapat memperburuk keadaan perusahaan sehingga perlu untuk segera dilakukan langkah-langkah agar kinerja karyawan perusahaan bisa kembali baik seperti semula. Seperti yang dikutip dari Robert L. Malthis dan John H. Jackson (2006:113) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual, yaitu: kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan tersebut (bakat, minat, dan faktor kepribadian), tingkat usaha yang dicurahkan (motivasi, etika kerja, kehadiran, dan rancangan tugas), serta dukungan organisasi (pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja dan manajemen dan rekan kerja). Diharapkan dengan diketahuinya beberapa faktor tersebut PT SAI Indonesia Cabang Semarang bisa kembali meningkatkan kinerja karyawannya sehingga keutuhan perusahaan tetap terjaga.

## **Kajian Teori**

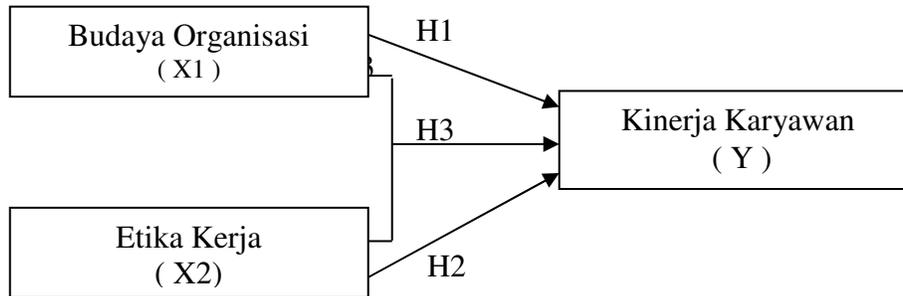
Menurut Dessler (2007 : 186), budaya organisasi adalah karakteristik nilai, tradisi dan perilaku perusahaan yang dimiliki oleh para karyawannya.

Etika kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas. (Sinamo 2003 : 2 ).

Pengertian kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (A.A Mangkunegara, 2009 : 67). Menurut Robert L. Malthis dan John H. Jackson (2006:113) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual, yaitu: kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan tersebut (bakat, minat, dan faktor kepribadian), tingkat usaha yang dicurahkan (motivasi, etika kerja, kehadiran, dan rancangan tugas), serta dukungan organisasi (pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja dan manajemen dan rekan kerja).

Model hipotesis dalam penelitian ini ditunjukkan pada gambar berikut ini.

**Gambar 1.1**  
**Hipotesis Penelitian**



Hipotesis 1 : Diduga terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2 : Diduga terdapat pengaruh antara etika kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 3 : Diduga terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan etika kerja terhadap kinerja karyawan

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah sebanyak 53 karyawan di PT. SAI Indonesia Cabang Semarang. Sampel yang digunakan bersifat jenuh artinya semua populasi dijadikan sampel maka seluruh karyawan PT. SAI Indonesia Cabang Semarang yang berjumlah 53 karyawan. Skala pengukuran menggunakan skala Likert. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, dengan alat kuesioner dan *guiding question*.. Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan alat analisis berupa uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan uji t dan uji F serta analisis data menggunakan uji statistik dengan bantuan program SPSS versi 16.0

### Hasil Penelitian

**Tabel 1**  
**Hasil Penelitian**

No	Uji Hipotesis	Hasil				Keterangan Hipotesis
		Korelasi	Determinasi	t Hitung	F Hitung	
1	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	0,311	9,7%	2,339	-	Ha diterima
2	Pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan	0,581	33,8%	5,100	-	Ha diterima
3	Pengaruh budaya organisasi dan etika kerja terhadap kinerja karyawan	0,587	34,4%	-	13,110	Ha diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa tingkat keeratan hubungan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,311. Hasil perhitungan tersebut terletak pada interval 0,20 – 0,399 mengacu pada Sugiyono (2010:250) sehingga dapat disimpulkan bahwa kekuatan linier antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah rendah atau lemah. Selanjutnya tingkat keeratan hubungan antara variabel etika kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,581. Hasil perhitungan tersebut terletak pada interval 0,40 - 0,599 sehingga dapat disimpulkan bahwa kekuatan linier antara variabel etika kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sedang atau cukup kuat. Kemudian koefisien korelasi antara variabel budaya organisasi, dan etika kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,587. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,40 – 0,599. Hasil perolehan data tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Etika Kerja mempunyai hubungan yang sedang atau cukup kuat dengan Kinerja Karyawan.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan variabel independen (X) terhadap perubahan variabel dependen (Y). Hasil penelitian pada Tabel 1 menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,097 atau 9,7%. Artinya persentase sumbangan variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja sebesar 9,7%, sedangkan sisanya sebesar 90,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) pengaruh variabel etika kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,338 atau 33,8%. Artinya persentase sumbangan variabel etika kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 33,8%, sedangkan sisanya sebesar 66,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya hasil koefisien determinasi variabel budaya organisasi dan etika kerja terhadap kinerja sebesar 0,344 atau 34,4%. Artinya persentase sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kinerja sebesar 32,5%, sedangkan sisanya sebesar 65,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa uji t seluruh variabel memiliki nilai t hitung > t tabel (2,00758). Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel budaya organisasi, etika kerja dan kinerja karyawan dengan nilai F hitung > F tabel (3,18).

## **Pembahasan**

Budaya organisasi berada pada kategorisasi sangat baik, yaitu 67,9 % sedangkan sisanya 32,1% baik.. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan telah terbukti. Diketahui hal ini terbukti melalui hasil perhitungan nilai t hitung sebesar 2,339 lebih besar dari t tabel 2,00758 dengan taraf signifikansi 0,023 lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji tersebut diperkuat dengan hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu sebesar 9,7%, artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi sebesar 9,7%. Sehingga hipotesis satu diterima. Hal ini didukung sesuai dengan penelitian Octaviana (2011) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 0,352.

Etika kerja yang ada berada dalam kategori sangat baik dengan prosentase sebesar 60,4%, sedangkan 37,7% baik, 5,7% cukup baik dan 1,9% tidak baik. Masih ada satu karyawan yang memiliki etika yang tidak baik, hal ini dikarenakan kurangnya rasa profesionalisme yang ada pada dirinya sehingga sulit bagi karyawan tersebut untuk berperilaku sesuai dengan etika yang ada. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa diduga etika kerja berpengaruh terhadap

kinerja karyawan telah terbukti. Hal ini terbukti melalui hasil perhitungan nilai t hitung sebesar 5,100 lebih besar dari t tabel 2,00758 dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa etika kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji tersebut diperkuat dengan perhitungan koefisien determinasi yaitu sebesar 33,8%, yang artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel etika kerja sebesar 33,8%. Sehingga hipotesis dua diterima. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian Zainuri (2011) yang menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan secara koefisien menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh etika kerja dan kepemimpinan islam sebesar 25,1%.

Kinerja karyawan merupakan hasil penilaian kerja dari masing-masing karyawan. Sekitar 60,3% karyawan mengatakan bahwa kinerja karyawan sangat baik, 40% mengatakan baik dan 5,7% mengatakan cukup baik. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa diduga budaya organisasi dan etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan telah terbukti. Hal ini terbukti melalui penelitian dengan hasil perhitungan F hitung sebesar 13,110 lebih besar dari F tabel 3,18 yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan. Hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu sebesar 34,4 persen artinya adalah variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan etika kerja sebesar 34,4 persen. Sehingga hipotesis ketiga diterima. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian Gogy Bara Kharisma (2013) yang menyatakan ada pengaruh secara parsial dan simultan dari budaya organisasi dan lingkungan kerja organisasi terhadap kinerja karyawan.

## **Kesimpulan dan saran**

### **Kesimpulan:**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan :

1. Budaya organisasi berada pada kategori sangat baik, sebagian responden lainnya mengatakan berada pada kategori baik tetapi masih ada yang berada dibawah rata-rata nilai. Etika kerja pada karyawan berada dalam kategori sangat baik, tetapi masih ada seorang karyawan yang berada dalam kategori tidak baik karena kurangnya profesionalisme dirinya dalam bekerja. Kinerja karyawan sebagian besar berada pada kategori baik, sedangkan sebagian sisanya mengatakan kinerja dalam kategori baik dan cukup baik sehingga masih perlu ditingkatkan lebih baik lagi. Hal ini karena masih ada beberapa indikator yang tidak mencapai nilai rata-rata, antara lain mengenai kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat, kemampuan karyawan dalam pengambilan keputusan, kemampuan karyawan menyusun perencanaan kerja dan mengenai tingkat ketepatan karyawan dalam waktu penyelesaian tugas.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun budaya organisasi berpengaruh lemah terhadap kinerja karyawan tetapi budaya organisasi tetap memiliki pengaruh bagi kinerja karyawan. Berdasar rekapitulasi jawaban responden masih terdapat indikator yang tidak mencapai rata-rata nilai, yakni mengenai selalu menjaga nama baik perusahaan.
3. Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik etika kerja yang ada maka kinerja karyawan juga semakin baik. Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden masih terdapat indikator yang tidak mencapai nilai rata-rata yakni, mengenai keikutsertaan karyawan merawat peralatan kantor.
4. Budaya organisasi dan etika kerja sama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dinilai sangat baik dilihat dari kemampuan dalam

menyelesaikan masalah dengan teliti dan tepat, mampu mengambil keputusan, mampu menyusun perencanaan kerja dan mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Namun ada kalanya kinerja mereka menurun karena terlalu banyak pekerjaan yang ada sehingga berpengaruh terhadap sikap mereka dalam berperilaku dan bersikap sehingga terkadang profesionalisme mereka menurun. Budaya tidak mampu berperan banyak karena fokus karyawan sudah menyelesaikan pekerjaan mereka secara tepat waktu. Secara bersama-sama terlihat bahwa etika kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

### **Saran**

Adapun saran dari peneliti adalah :

1. Pimpinan dapat memberikan bimbingan dan pembinaan kepada para karyawan ataupun bawahannya untuk bekerja lebih baik lagi agar mereka dapat mengembangkan karirnya dalam bekerja. Pimpinan juga dapat memberikan motivasi kepada para bawahan atau karyawannya agar selalu bekerja dengan baik serta penuh dedikasi dan memberikan penghargaan yang sesuai untuk keberhasilan kerja karyawan tersebut sehingga banyak karyawan yang berlomba-lomba untuk bekerja lebih baik lagi dan menjaga sepenuhnya nama baik perusahaan.
2. Pimpinan perlu melakukan pendekatan yang lebih sering terhadap karyawan agar karyawan bisa lebih ikut berperan aktif dalam pemeliharaan peralatan kantor sehingga bisa terjadi penghematan akan energi dan biaya untuk pembelian ulang peralatan kantor agar tercipta efektif dan efisiensi dalam perusahaan. Bisa juga dengan memberikan sanksi ataupun denda jika karyawan tidak mengembalikan peralatan seperti semula sewaktu sebelum dipinjam agar keawetan peralatan bisa tetap terjaga dan karyawan lebih bertanggung jawab dalam penggunaannya.
3. Pimpinan bisa meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan karyawan atau antar sesama karyawan sehingga ada solusi yang bisa muncul agar tidak ada lagi keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan, sehingga kinerja karyawan bisa berjalan dengan baik dan juga hubungan antar sesama karyawan bisa tetap terjaga karena sering berkomunikasi dan bertukar ide satu sama lain. Bisa juga dengan memberikan pelatihan bagi karyawan agar mereka bisa lebih terampil dalam melakukan pekerjaan untuk dapat bekerja dengan lebih baik, teliti serta tepat dalam bekerja sehingga efektif dan efisien dalam penggunaan waktu kerja.

### **Daftar Pustaka**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009), *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Refika Aditama
- A.S Munandar (2001), *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta, Penerbit : Universitas Indonesia
- Analisa, Lucky Wulan. (2011). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)*. Skripsi. Universitas Diponegoro
- Artika, I Wayan Eka. (2011). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Sekayu*. Thesis. Universitas Bina Darma Palembang

- Bagus, Denny (2010), *Etos Kerja : Definisi, Fungsi dan Cara Menumbuhkan Etos Kerja*, Jurnal. Online
- Bara Kharisma, Gogy (2013), *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi SerbaUsaha Setya Usaha di Kabupaten Jepara*, Skripsi, Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang
- Dessler, Gary (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid Dua* ,Indeks, PT Macanan Jaya Cemerlang
- Ebert, Ronald J & Ricky W Griffin (2006), *Bisnis, Alih Bahasa Rd. Soemarnagara*, Jakarta , Erlangga
- Fuzi, Miftahul (2011), *Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Garuda Plaza Hotel Medan*, Skripsi, FE, Universitas Sumatera Medan
- Ghozali, Imam (2005), *Analisis Multivariatif Dengan Menggunakan Program SPSS Di Semarang*, BP Undip
- Gomes, Faustino Cardoso Dr (2003), *MSDM*, Yogyakarta : Andi
- Hakim, Abdul (2006), *Analisis Pengaruh motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*, JRBI. Vol 2 No 2, Hal : 73
- Handoko, Drs. T. Hani (2000), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Liberty
- Harsono, Jusuf dan Slamet Santoso (2006), *Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo*, Jurnal Penelitian Humaniora, Edisi Khusus Juni, Ponorogo, Universitas Muhammadiyah Ponorogo
- Hasibuan, Malayu S.P (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Bumi Aksara, Jakarta
- J. Supranto (1998), *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*, AMP YPKM, Yogyakarta
- John R. Schermerhorn, James G Hunt (1991), *Managing Organizational Behaviour*, Wiley International Editions
- Lubis, Muda Rachmad (2008), *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. LG Electronics Indonesia*, Tesis, Universitas Indonesia
- Malthis, Robert L. dan John H. Jackson. (2006). *Human Resources Management*, Edisi sepuluh.Jakarta: Salemba Empat
- Mariam, Rani (2009), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening*, Thesis, Semarang, Universitas Diponegoro

- Moekijat (2001), *Evaluasi Penelitian : Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Perusahaan*, CV Mandar Maju, Bandung
- Moeljono Djokosantoso (2003), *Budaya Koorporat dan Keunggulan Korporasi*, Elex Media Komputindo, Jakarta
- Morina, Pinka (2013), *Pengaruh Budaya Organisasi Motivasi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan*, Skripsi, Semarang, Universitas Diponegoro
- Nuryani, (2012), *Pengaruh Loyalitas dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Puncak Jaya Sejati Jepara*, Universitas Muria Kudus
- Octaviana, Nur (2011), *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada PT Mirota Kampus Di Yogyakarta*, Skripsi, Universitas Pembangunan Veteran Yogyakarta
- Pramita, Rica (2014), *Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT CentrePark Citra Corpora Area Solo Grand Mall)*, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Robbins, Stephen P (2006), *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*, Indeks Kelompok GRAMEDIA, Jakarta
- Rukmana, Widdi Ega dan Yuniawan, Ahyar (2010), *Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal*, Thesis, Universitas Diponegoro
- Santoso, Haris (2009), *Pengaruh Budaya dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT WOM Finance Cabang Kudus*, Skripsi, Universitas Muria Kudus
- Sembiring, Masana (2012), *Budaya Dan Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah)*, Bandung, FokusMedia
- Siagian, Sondang P (2002), *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta : Rineka Cipta
- Sinamo, J H (2002), *Ethos Kerja 21*, Jakarta : Mahardika
- Soedjono (2005), *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*, Jurnal, Universitas Kristen Petra.
- Sugiyono (2010), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Alfabeta.
- Sukiyanto (2000), *Ethos Kerja Salah Satu Faktor Survivalitas Peternak Sapi Perah Studi Kasus Di Desa Sidomulyo Kecamatan Kota Batu Kabupaten Malang*, Thesis, Program Pasca Sarjana, Universitas Muhammadiyah Malang
- Sumarni dan Wahyuni (2006), *Metodologi Penelitian Bisnis*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Sumedi, Satrio Nugroho (2009), *Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Pada Perusahaan Jasa Konsultan*, Thesis, Universitas Gunadarma.

Sutisna, Entis (2013), *Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pratama Jaya Ciamis*, Digital Library Unikom.

Tasmara, Toto (2000), *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta, Gema Insani Press

Tika, Pambudu (2006), *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta

Zainuri, Ahmad (2011), *Pengaruh Etika Kerja dan Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada KJKS/UJKS Koperasi Kab. Pati)*, Thesis, Iain Walisongo