



*Cakrawala*  
Accounting & Management

Accounting Management Journal Of Cakrawala (JAMC)

Journal homepage : <https://cakrawala.stieswadaya.ac.id/cakrawala/index.php/dsn>

Published by LP2M.INSTITUT SWADAYA in collaboration  
with INSTITUTE SWADAYA JAKARTA



## PENGARUH ETOS KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN ZENA PURWA PERKASA BEKASI

Tardin <sup>a\*</sup> Hasanuddin <sup>b\*</sup>

<sup>a,b</sup> Faculty Economic, Business and Communications Institute Of Swadaya , jatiwaringin  
Raya No. 36 Jakarta Timur, 13620, Indonesian

<sup>a,b</sup> Email [tardin@stieswadaya.ac.id](mailto:tardin@stieswadaya.ac.id)

### ARTICLE INFO

### ABSTRACT

#### Article history :

Received 1 Desember 2020

Received in revised from  
20 Desember 2020

Accepted 1 Januari 2021

Vol.28 No.1 (2021)

#### Keywords :

Etos Kerja, dan Budaya  
Organisasi, serta Kinerja

FocusAndScope : Human  
Resource Management.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan terhadap etos kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan Zena Purwa Perkasa Bekasi, apakah terdapat pengaruh signifikan terhadap budaya organisasi dan kinerja karyawan perusahaan Zena Purwa Perkasa Bekasi. Penelitian menggunakan metode deskripsi ko relasi kuantitatif dan kualitatif. Peneliti menggunakan sampling jenuh yaitu seluruh karyawan staf Perusahaan Zena Purwa Perkasa yang berjumlah 35 orang sebagai obyek penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 19 Hasil penelitian analisis regresi linear berganda Etos kerja (X1) diperoleh thitung sebesar 2,308 lebih besar dari ttabel sebesar 2,036, dengan taraf signifikan 5%. Karena nilai thitung > ttabel ( $2,308 > 2,036$ ), maka  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.  $H_0$ : secara parsial tidak ada pengaruh secara signifikan antara Budaya organisasi dengan Kinerja karyawan.  $H_1$ : secara parsial ada pengaruh secara signifikan antara Budaya organisasi dengan Kinerja karyawan. perhitungan parsial pada analisis regresi berganda variable Budaya organisasi (X2) diperoleh thitung sebesar 6,954 lebih besar dari ttabel sebesar 1,998 dengan taraf signifikan 5%. Nilai thitung > ttabel ( $6,954 > 1,998$ ), maka  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara penerepan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya uji determinasi menunjukkan bahwa nilai (adjusted R Square) 0,661 hal ini menunjukkan

bahwa Etos kerja dan Budaya organisasi berpengaruh 66,1% terhadap Kinerja karyawan dan sisanya 33,9% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti. Hal ini berarti bahwa etos kerja yang diterapkan di PT. Zena Purwa Perkasa dan budaya organisasi yang dimiliki karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

© 2021 Accounting Management Journal Of Cakrawala (JAMC) All Right reserved

## 1. Introduction

Masyarakat sering menilai keberhasilan para manajer adalah orang yang melakukan sesuatu melalui orang lain, dengan membagi dan mengalokasikan tugas-tugas kepada bawahannya. Keberhasilan manajer ditentukan oleh seberapa jauh karyawan menjalankan tugas yang telah diberikan dengan dan jelas," Hery, (2016). Karyawan yang bekerja dengan motivasi tinggi merupakan harapan perusahaan. Karyawan yang memiliki untuk bekerja tidak sama dengan orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi. Karyawan yang bekerja dengan motivasi ini pada umumnya beranggapan bahwa bekerja karena harus memenuhi kebutuhan yang utama dan diri dan keluarganya. Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah diatas, maka yang menjadi inti permasalahan dalam penulisan ini adalah :

- a. Apakah Y kinerja karyawan berpengaruh X1 etos kerja dan X2 Budaya Organisasi signifikan pada Perusahaan Zena Purwa Perkasa Bekasi ?
- b. Berapa besar pengaruh X1 Etos Kerja dan X2 Budaya Organisasi terhadap Y Kinerja Karyawan pada Perusahaan Zena Purwa Perkasa Bekasi ?

Menurut Sinamo(2005), ada delapan etos kerja yang harus dipenuhi seseorang jika ingin berhasil, yaitu :

- a. Kerja adalah rahmat, sehingga seorang mau bekerja dengan tulus dan penuh syukur.
- b. Kerja adalah amanah, sehingga seseorang memiliki komitmen untuk bekerja benar dan penuh tanggung jawab.

- c. Kerja adalah panggilan, sehingga seseorang bisa bekerja tuntas dan penuh integritas.
- d. Kerja adalah aktualisasi, maka seseorang harus bekerja keras dan penuh semangat.
- e. Kerja ibadah, sehingga seseorang memiliki komitmen untuk bekerja dengan serius dan penuh kecintaan.
- f. Kerja adalah seni, sehingga seseorang akan bekerja cerdas dan penuh kreativitas.
- g. Kerja adalah kehormatan, sehingga seseorang akan bekerja tekun dan penuh keunggulan.
- h. Kerja adalah pelayanan, sehingga seseorang akan bekerja paripurna dan penuh kerendahan hati.

### Etos Kerja

Etos kerja dapat diartikan sebagai pandangan bagaimana melakukan kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil atau mencapai kesuksesan. Etos kerja yang baik dibutuhkan oleh setiap orang agar mampu memaksimalkan kemampuannya terhadap bidang atau profesi yang sedang digeluti. Jepang selama ini kita kenal sebagai salah satu negara di dunia yang memiliki etos kerja yang baik. Etos kerja yang baik menimbulkan suatu dampak kemajuan teknologi dan penguasaan teknologi, serta mempengaruhi pertumbuhan ekonomi negara jepang itu sendiri .

### A. Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor (Anoraga,2001) yaitu :

1. Agama Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai akan mempengaruhinya atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir,

- bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh jajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.
2. Budaya sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja. Budaya sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos kerja budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.
  3. Sosial politik Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.
  4. Kondisi Lingkungan/Geografis Etos kerja dapat muncul karena faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan dilingkungan tersebut.
  5. Pendidikan Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatkan kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.
  6. Struktur Ekonomi.Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja mereka dengan penuh.
  7. Motivasi Intrinsik Individu Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi.Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering di sebut motovasi intrinsik.

#### Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam penelitian ini terkait dengan budaya organisasi,” Irham Fahmi (2014) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Jones (2001) mendefinisikan kultur organisasi sebagai sekumpulan nilai dan norma hasil berbagai yang mengendalikan interaksi anggota organisasi satu sama lain dan dengan orang diluar organisasi. Budaya organisasi

merupakan kepribadian organisasi yang dijabarkan dalam kebiasaan-kebiasaan kerja yang sudah terpola dalam menekan pada nilai dan norma mencakup: (a) kepercayaan terhadap bawahan; (b) keterbukaan komunikasi; (c) kepemimpinan memperhatikan dan mendukung orang lain; (d) pemecahan masalah dengan tim; (e) otonomi kerja; (f) ketersediaan akses informasi ; dan (g) keluaran dan tujuan yang tinggi.

Kinerja karyawan

Permasalahan tentang kinerja karyawan dewasa ini perlu mendapat perhatian khusus. Diera globalisasi yang telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia setiap organisasi perusahaan harus memiliki manajemen yang efektif. Manajemen merupakan suatu ilmu dan seni. Ada wadah pengetahuan tentang manajemen yang terorganisir, ada ilmu pengetahuan yang menjelaskan bahwa manajemen dapat dibuktikan kebenarannya secara umum” prinsip-prinsip manajemen, George R. Terry (2016)” penerjemah J. Smith D.F.M.

Pengertian kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Sulistiyani (2003)”Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya

**”Hasibuan (2001)**

***mengemukakan”kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada kesungguhan serta yang waktu”.***

didasarkan Definisi atas kecakapan, pengalaman dan kinerja menurut Kusriyanto dalam mangkunegara (2005) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam). Gomes dalam mangkunegara (2005) mengemukakan definisi kinerja sebagai ungkapan seperti output, efesiensi serta efektivitas sering

dihubungkan dengan produktivitas. Sedangkan menurut Mangkunegara sendiri (2005) mendefinisikan, kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Gibson(2003), ada tiga perangkat yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja yaitu: (1). Variable Individu, terdiri dari: kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang (keluarga, tingkat sosial), pengkajian dan demografis (umur, asal usul, jenis kelamin). (2). Variable organisasi, terdiri dari: sumber daya , kepemimpinan, imbalan, struktur desain pekerjaan.(3). Variable Psikologis, terdiri dari : persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses dimana organisasi berupaya memperoleh informasi yang seakurat mungkin tentang kinerja para anggotanya. Penilaian kinerja harus dilakukan dengan baik karena akan sangat bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan, bagi para atasan langsung dan bagi para karyawan yang bersangkutan. Enam hal yang penting dipahami dalam penilaian kinerja ialah: (1). Kegunaan hasil penilaian kinerja,(2). Unsur-unsur penilaian kinerja,(3). Teknik penilaian kinerja masa lalu,(4) kiat melaksanakan penilain kinerja yang berorientasi kemasa depan,(5). Implikasi proses penilain,(6). Umpan balik bagi satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia dalam organisasi.Kegunaan penilaian kinerja. Jika didepan telah dikatakan bahwa, berbagai pihak dapat menarik manfaat dari penilaian kinerja para karyawan kesemuanya dapat dikaitkan dengan keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja organisasi, produktivitas kerjaberbagai komponen organisasi, dan sebagai pendorong bagi para karyawan.

## Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritik tersebut diatas, maka dapat disintesis rumusan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

## 2. Research Methods

Tempat dan Waktu Penelitian Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan Zena Purwa Perkasa Bekasi selama lebih kurang selama 2 bulan. Adapun fokus penelitian sebagai sumber dari responden adalah seluruh karyawan pada perusahaan Zena Purwa Perkasa Bekasi. Metode Penelitian Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei. Menurut Muh. Najir (2005) "survei adalah penelitian yang dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta dan gejala-gejala yang ada serta mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah" Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Bungin (2005) penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena menurut kejadian sebagaimana adanya. Adapun sifat penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory), yaitu suatu penelitian yang menguraikan dan menjelaskan fenomena yang terjadi di obyek penelitian. Survei Sesuai dengan sifatnya, penelitian ini akan mengkaji atau menganalisis keterkaitan variable penelitian. Variable yang dikaji terdiri dari dua variable bebas yaitu; (1) Etos Kerja (X1), dan (2) budaya organisasi (X2), serta satu variable terikat, kinerja karyawan (Y). Populasi dan Sampel Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Zena Purwa Perkasa yang berjumlah 70 orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel sensus. Dengan demikian jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, yaitu 70 orang karyawan Perusahaan Zena Purwa Perkasa. Sesuai dengan judul penelitian ini, yang menjadi populasi penelitian

- a. Terdapat pengaruh signifikan antara Etos Kerja dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Zena Purwa Perkasa Bekasi?
- b. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan pada Perusahaan Zena Purwa Perkasa Bekasi?

adalah seluruh karyawan yang berada pada perusahaan Zena Purwa Perkasa Bekasi. Untuk kerangka sampel ditetapkan populasi terjangkau yaitu para karyawan yang dewasa ini kurang berjumlah 70 orang karyawan. Sampel, menurut Jogiyanto (2010), bahwa secara umum, jumlah sampel yang besar adalah minimal 30 responden. Semakin besar atau lebih dari 30 responden akan lebih baik. Kerangka sampel ditarik secara acak sederhana dari populasi terjangkau sebagai kerangka sampel 35 responden, yaitu berasal para karyawan yang berada di perusahaan Zena Purwa Perkasa Bekasi.

### Tabel Populasi Sampel

#### Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- Wawancara (interview) yang dilakukan dengan pihak yang berkompeten atau yang berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan sesuai yang dibutuhkan penelitian. Daftar pertanyaan (kuesioner) yang diberikan kepada karyawan Perusahaan Zena Purwa Perkasa.
- Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen- dokumen pendukung yang diperoleh secara langsung dari Perusahaan Zena Purwa Perkasa, sejarah singkat berdirinya perusahaan Zena Purwa perkasa, struktur organisasi dan data jumlah karyawan yang berstatus tetap maupun yang yang tidak tetap.

#### Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- Data primer adalah data yang diperoleh melalui wawancara (interview), dan melalui penyebaran daftar pertanyaan (kuesioner) kepada responden, yaitu karyawan perusahaan Zena Purwa Perkasa.
- Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui pengumpulan dokumen-dokumen dari perusahaan Zena Purwa Perkasa.

#### Teknik Analisa Data

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (multiple linear regression). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Di mana :

Y = Kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = Etos Kerja

X<sub>2</sub> = Budaya Organisasi

a = Konstanta b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi variable X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>

e = Variabel yang tidak diteliti pengaruh variabel independen dengan variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95 % atau  $\alpha = 5\%$  kriteria pengujian hipotesis secara serempak adalah sebagai berikut :

- H<sub>0</sub> : b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = 0 (etos kerja dan budaya organisasi secara serempak tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan Zena Purwa Perkasa)
- H<sub>a</sub> : b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> ≠ 0 (etos kerja dan budaya organisasi secara serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Zena Purwa Perkasa).

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (F test). Rumus yang digunakan untuk menghitung statistik F (F test) adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{\text{Mean Square Regression}}{\text{Mean Square Error}}$$

Jika F hitung < F tabel, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak, dan jika F hitung > F tabel, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

Kriteria pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut :

- H<sub>0</sub> : b<sub>1</sub> = 0 (etos kerja dan budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan Zena Purwa Perkasa.

- H<sub>a</sub> : b<sub>1</sub> ≠ 0 (etos kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan zena Purwa Perkasa.

Untuk menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik t (t test). Rumus yang digunakan untuk menghitung statistik t (t test) adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{b_1}{S_{b_1}}$$

S<sub>b1</sub> Dimana :

b<sub>1</sub> = nilai koefisien variabel independen (X<sub>1</sub>)

S<sub>b1</sub> = nilai standard error dari variabel independen (X<sub>1</sub>)

Jika t hitung < t tabel, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak, dan jika t hitung > t tabel, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

Pengujian hipotesis baik secara simultan maupun parsial dilakukan dengan menggunakan software pengolahan data statistical package For Social Sciences (SPSS). Uji Validitas dan Realibilitas instrumen Ketepatan pengujian suatu hipotesis tentang hubungan variabel penelitian sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Pengujian hipotesis penelitian tidak akan mengenai sasaran bila mana data yang dipakai reliabel dan tidak menggambarkan secara tepat konsep yang diukur. Oleh karena itu perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen. Pengujian validitas dan reliabilitas untuk instrumen etos kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Uji Validitas Instrumen

Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. Instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen

tersebut mengukur apa yang harus diukur. Ghozali (2005) menyatakan bahwa untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan tiga cara, yaitu : melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan total skor konstruk atau variabel. Uji validitas dapat juga dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Uji dengan Comfirmatory Factor Analysis (CFA). Pengujian validitas kuisisioner dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

Hasil menunjukan bahwa nilai Corrected Item-Total Correlation (r hitung) pada setiap butir pertanyaan untuk etos kerja. Nilai Corrected Item-Total Correlation (r hitung) > nilai r tabel (>0,30) untuk degree of freedom (df) 28, dan alpha ( $\alpha$ )= 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan dari etos kerja adalah valid. Hasil menunjukan bahwa nilai Corrected Item-Total Correlation (r hitung) pada setiap butir pertanyaan untuk etos kerja. Nilai Corrected Item-Total Correlation (r hitung) > nilai r tabel (>0,30) untuk degree of freedom (df) 28, dan alpha ( $\alpha$ )= 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan dari Budaya organisasi adalah valid.

Dari Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan menunjukan bahwa nilai Corrected Item-Total Correlation (r hitung) pada setiap butir pertanyaan untuk etos kerja. Nilai Corrected Item-Total Correlation (r hitung) > nilai r tabel (>0,30) untuk degree of freedom (df) 28, dan alpha ( $\alpha$ )= 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan dari Kinerja Karyawan adalah valid.

Uji Reliabilitas Instrumen Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel, jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan one shot atau pengukuran sekali saja dan untuk pengujian reliabilitasnya digunakan uji statistik Cronback Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronback Alpha > 0,60. Hasil pengujian reliabel instrumen ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel Uji Reliabelitas Instrumen

Instrumen Variable	Nilai Cronbac h Alpha	Keteran gan
Etos Kerja	0,776	Reliabel
Budaya Organisasi	0,771	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,621	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian , 2018 ( Data diolah ) Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha dari setiap instrumen pada peneltian ini memiliki nilai > 0,60. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap instrumen variabel etos kerja, budaya orgaanisasi dan kinerja karyawan adalah reliabel.

Pengujian Asumsi Klasik Uji Normalitas Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam uji t dan uji F

diasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ghozali (2005) menyatakan bahwa, ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk melihat normalitas residual dilakukan dengan melihat normal probabilitas plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus

diagonal, dan plotting data residual akan membandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya.

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2005) bahwa: jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance Inflation Factor (VIF), jika nilai tolerance <0,10 atau nilai VIF>10 berarti terdapat multikolinieritas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen

dengan residualnya, dengan dasar analisis sebagai berikut : Jika ada pola tertentu

seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Results and Discussion

1. Sejarah Singkat Perusahaan Zena Purwa Perkasa  
Perusahaan Zena Purwa Perkasa awalnya didirikan pada tahun 1985 berbentuk CV. Zena Purwa Perkasa oleh Nana S Djuhana. Selanjutnya pada tahun 2003 dari CV. Zena Purwa perkasa berubah menjadi perusahaan terbatas (PT) yang berkedudukan di Rukan Kalimas Blok B No. 19 jl. Chairul Anwar Margahayu Kotamadya Bekasi-17113. Project and customers reference PT. Zena Purwa Perkasa :1. PT. Indonesia Nippon Seiki, 2. PT. Mitsuba Tangerang, 3. PT. Kajima Indonesia, 4. PT. Seamec Asia, 5. PT. Showa Indonesia, 6. PT. Koyo Indonesia, 7. PT. Taiyo Sinar Raya Teknik, 8. PT. Senayan Trikarya Sempana, 9. PT. D I C Indonesia, 10. PT. NSK Indonesia, 11. PT. Techno Park Indonesia.
2. Karakteristik Responden. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah) Dari Tabel diatas menunjukkan bahwa usia responden yang paling dominan adalah berusia 21 Tahun

No.	Usia (Tahun)	Jumlah (orang)	(%)
1	21-30	15	42,8
2	31-40	8	22,9
3	41-50	10	28,6
4	51 keatas	2	5,7
Jumlah		35	100

sampai dengan 30 tahun yang berjumlah 15 orang (42,8 %). Responden yang berusia 31 tahun sampai dengan 40 tahun berjumlah 8 orang (22,9 %). Sedangkan responden yang berusia 41 tahun sampai dengan 50 orang (28,6%) tahun dan yang berusia 51 tahun

keatas masing-masing berjumlah 2 orang (5,7 %). Berdasarkan usia responden diatas memberikan gambaran bahwa karyawan yang bekerja di Perusahaan Zena Purwa Perkasa relatif berimbang antara karyawan yang berusia 21 tahun sampai 30 tahun

dengan karyawan yang berusia 41 tahun sampai dengan 51 tahun ke atas

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	(%)
1	Pria	35	85,7
2	Wanita	5	14,3
Jumlah		35	100

Sumber : hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki- laki berjumlah 30 orang (85,7%) dan berjenis kelamin wanita berjumlah 5 orang (14,3%). Hal ini menunjukkan Perusahaan Zena

Purwa Perkasa lebih banyak menerima karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dibandingkan dengan wanita. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Status	Jumlah (orang)	(%)
1	Menikah	32	91,4
2	Belum	3	8,6
Jumlah		35	100

Dari Tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang telah menikah sejumlah 32 orang (91,4%), sedangkan yang belum menikah sejumlah 3 orang (8,6%). Hal ini

menunjukkan bahwa jumlah karyawan perusahaan Zena Purwa Perkasa yang telah menikah lebih banyak dibandingkan karyawan yang belum menikah.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	(%)
1	SD		
2	SMP	3	8,6
3	SMU SEDERAJAT	24	68,6
4	DIPLOMA- III	2	5,7
5	STRATA-1	6	17,1
Jumlah		35	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Dari Tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan perusahaan Zena Purwa Perkasa lebih dominan 24 orang ( 68,6%), karyawan yang memiliki tingkat pendidikan Diploma-III. 2 orang (5,7%), yang perpendidikan Starta-1 berjumlah 6 orang (17,1%) sedangkan yang memiliki tingkat pendidikan SMP berjumlah 3 orang (8,6%). Hal ini

menunjukkan bahwa karyawan perusahaan Zena Purwa Perkasa setelah memiliki latar belakang pendidikan 8,6% , walaupun sebageaian kecil dari karyawan tersebut memiliki pendidikan Sekolah menengah pertama (SMP). Perubahan yang sangat besar pada jenjang pendidikan pada karyawan perusahaan Zena Purwa Perkasa.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

NO	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah( orang)	(%)
1	1-10	10	28,6
2	11-20	17	48,6
3	21-31	8	22,8
4	31 keatas		
Jumlah		35	100

Sumber : hasil Penelitian,2018(data diolah)

Dari Tabel diatas menunjukkan bahwa berdasarkan masa kerja Karyawan Perusahaan Zena Purwa Perkasa sejumlah 10 orang (28,6%) memiliki masa kerja 1 tahun sampai dengan

10 tahun. Karyawan yang memiliki masa kerja 11 tahun sampai dengan 20 tahun berjumlah 17 orang (48,6%). Karyawan yang memiliki masa kerja 21 tahun sampai dengan 30 tahun berjumlah 8 orang (22,8%). Dilihat dari masa kerja karyawan perusahaan Zena Purwa Perkasa menunjukkan bahwa para karyawan tersebut sudah memiliki pengalaman yang cukup memadai, hal ini sangat mendukung segala proses penyelesaian pekerjaan secara baik dan profesional

#### Pengujian Hipotesis Uji Validitas

Untuk uji validitas dikatakan valid apabila semua indicator dalam penelitian memiliki angka diatas 0,30. Berdasarkan hal itu dapat di lihat dari table berikut hasil uji SPSS pada indikator-indikator eksternal dan internal terhadap Etos Kerja. Dari hasil uji validitas etos kerja disimpulkan bahwa semua indicator dalam penelitian ini valid ( $>0,30$ ), berturut-turut yaitu pertanyaan 1 sampai dengan pernyataan 6 hasil tersebut berdasarkan kolom Corrected Item-Total Correlation. (dikatakan valid apabila nilainya

$>0,30$ ). Dari hasil uji validasi budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa semua indicator dalam penelitian ini valid ( $>0,30$ ), berturut-turut yaitu pernyataan 1 samapai dengan pertanyaan 7 hasil tersebut berdasarkan kolom Corrected Item-Total Correlation. (dikatakan valid apabila nilainya  $>0,30$ ).

Dari hasil uji validasi kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa semua indicator dalam penelitian ini valid ( $>0,30$ ), berturut-turut yaitu pernyataan 1 samapai dengan pertanyaan 10 hasil tersebut berdasarkan kolom Corrected Item-Total Correlation. (dikatakan valid apabila nilainya  $>0,30$ )

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik cronbach's alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach' alpha  $> 0,60$ . Berdasarkan hal itu dapat di lihat dari table berikut hasil uji SPSS pada indicator-indikator eksternal dan internal terhadap Etos Kerja, Budaya organisasi dan kinerja karyawan.

#### Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Hasil data yang diolah bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah Etos Kerja 0,776, Budaya organisasi 0,771 dan kinerja 0,621. Nilai ini lebih besar  $>0,60$ . Artinya indicator-indikator dalam penelitian ini sudah reliabel yang dilakukan dengan menggunakan variabel independen Etos Kerja dan Budaya organisasi serta variabel dependen Kinerja Karyawan.

#### Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat di antara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat Multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan nilai koefisien determinasi yang sangat besar tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada ataupun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai variance inflation factors (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas diantara variabel bebas nilai VIF harus lebih besar dari 10.

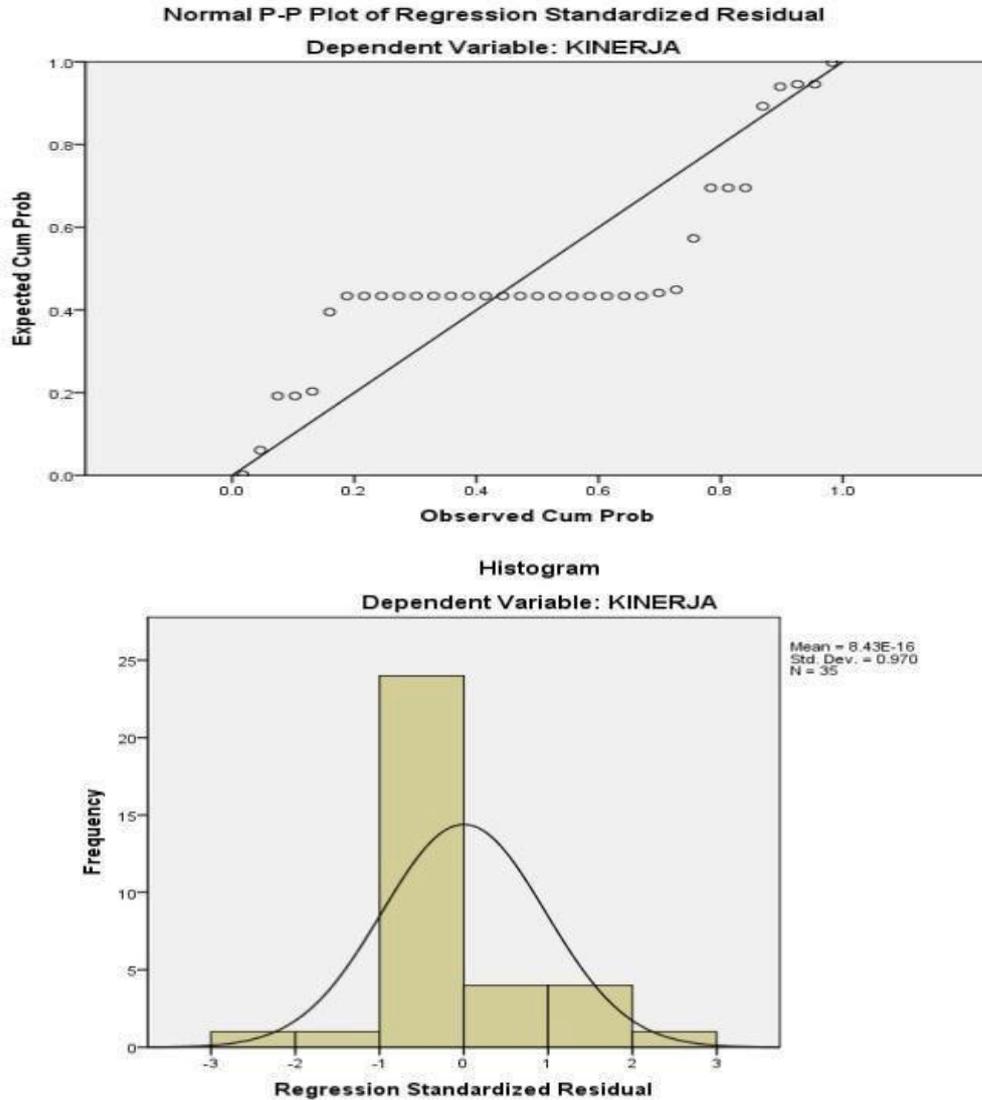
Terlihat bahwa nilai R Square cukup tinggi sebesar 81,3% menunjukkan nilai yang lebih besar dari  $\alpha = 5\%$  dan Nilai VIF keseluruhan yang diatas 10% menunjukkan tidak adanya gejala Multikolinieritas.

#### Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila koefisien korelasi dari masing-masing variabel independen ada yang

signifikan pada tingkat kekeliruan 5% (0,05), mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Terlihat grafik scalerplot diatas bahwa titik tidak menyebar secara acak baik dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menyimpulkan bahwa

terjadi Heterokedastisitas model Regresi. Maka data yang kita gunakan memenuhi syarat untuk dilakukan Regresi Berganda Uji Normatif Uji Normatif adalah uji asumsi



klasik terakhir yang kita gunakan sebelum kita melanjutkan ke uji Regresi Linear berganda. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi, apabila model regresi tidak berdistribusi normal maka kesimpulan dari uji F dan uji t masih meragukan, karena statistik uji F dan uji t pada analisis regresi diturunkan dari distribusi normal.

**PEMBAHASAN**

**a. Uji Regresi Linear Berganda**

Uji Linear Berganda dilakukan untuk memprediksi apakah variable X berpengaruh terhadap variabel Y dan seberapa besar pengaruhnya kedua variabel bebas terhadap variabel terikat Y, Uji Regresi Linear Berganda terdiri dari Uji secara Simultan (Uji F) dan Uji Secara Parsial (Uji T). Uji F-test. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variable independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Priyatno, 2008). Hasil

uji koefisien regresi secara bersama-sama dapat dilihat pada Tabel

Tabel ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresi	32,758	2	16,379	31,226	,000
	sion					
	Residual	16,785	32	,525		
	Total	49,543	34			

Sumber : hasil penelitian, 2018 (data diolah) Dirumuskan hipotesis pada penelitian ini, yaitu:

- H0 : tidak ada pengaruh secara signifikan antara Etos kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan.
- H1 :ada pengaruh secara signifikan antara Etos Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan. Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5%, Fhitung yang diperoleh sebesar 31,226 lebih besar dari Ftabel yaitu 3,29 karena Sumber : hasil penelitian, 2018 (data diolah)

nilai Fhitung > Ftabel (31,226>3,29), maka H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antara penerapan Etos Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan.

a. Uji t-test

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Priyatno, 2008). Hasil uji koefisien regresi secara parsial dapat dilihat pada Tabel

Tabel Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant) Etos kerja Budaya organisasi	26,523	2,488		10,66	,000
		,260	,112	,242	2,308	,028
		,245	,035	,730	6,954	,000

Pada pengujian koefisien regresi variabel Etos Kerja terhadap kinerja karyawan dirumuskan hipotesis, yaitu :

- H0 :secara parsial tidak ada pengaruh secara signifikan antara Etos Kerja dengan Kinerja karyawan.
- H1 :secara parsial ada pengaruh secara signifikan antara Etos kerja dengan Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel Etos Kerja (X1) diperoleh thitung sebesar 2,308 lebih besar dari tabel sebesar 2,036 dengan taraf signifikansi 5%. Karena nilai t hitung > t tabel (2,308>2,036), maka H0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara penerapan GKM terhadap Kinerja karyawan. Pada pengujian koefisien regresi variabel budaya organisasi

terhadap Kinerja karyawan dirumuskan hipotesis, yaitu :

- H0 :secara parsial tidak ada pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi dengan Kinerja karyawan.
- H1 :secara parsial ada pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi dengan Kinerja karyawan.

Perhitungan parsial pada analisis regresi berganda diperoleh hasil bahwa variabel budaya organisasi (X2) diperoleh thitung sebesar 6,954 lebih besar dari tabel sebesar 1,998 dengan taraf signifikansi 5 %.Karena nilai thitung > ttabel (6,954 >1,998), maka H0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara penerapan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

a. Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh

perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel tetapnya dalam satuan persentase.

Tabel Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.661	.661	.640	.72425	1.810

Uji determinasi menunjukkan bahwa nilai (Adjusted R Square) 0.661 hal ini menunjukkan bahwa Etos Kerja dan Budaya organisasi berpengaruh 66,1% terhadap Kinerja Karyawan dan sisanya 33,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. a. Analisis Regresi Linear Berganda Analisis regresi berganda

digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu Etos kerja dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Model regresi linier berganda ini menggunakan software SPSS dan diperoleh hasil output sebagai berikut :

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant) Etos kerja Budaya organisasi	26,523	2,488		10,6	,000
		,260	,112	,242	2,308	,028

Tabel Coefficientsa

Sumber : hasil penelitian, 2018 (data diolah)

Hasil uji Regresi Linear berganda menunjukkan bahwa :

- Nilai (constant) menunjukkan nilai sebesar 26,523 artinya jika nilai variabel independent (bebas) nol maka nilai variabel dependen (terikat) sebesar 26,523 dalam hal ini jika Rasio Etos Kerja dan Budaya organisasi bernilai 0,00 (nol) maka rasiokinerja akan meningkat sebesar 26,5% (pembulatan)
- Nilai variabel Etos kerja menunjukkan nilai (0,112) artinya setiap kenaikan 1(satu) nilai pada variabel Etos Kerja dalam hal ini meningkatkan 1,0% Rasio Etos kerja akan menurunkan nilai variabel Y (Kinerja) sebesar 11,2%

- Nilai variabel Budaya organisasi menunjukkan 0,035 yang berarti setiap kenaikan 1(satu) nilai pada variabel KAP akan menurunkan nilai variabel Y, dalam hal ini setiap meningkatnya 1% Rasio KAP akan menurunkan profitabilitas (Kinerja) sebesar 3,5%
- Keputusannya adalah menerima Ha dan Ho ditolak. Hal ini berarti variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Zena Purwa Perkasa.
- Variable Etos kerja (X1) diperoleh thitung sebesar (2,308) lebih besar dari ttabel sebesar (2,036) dengan taraf signifikan 5% karena nilai hitung t hitung > t tabel (2,308>2,036), maka Ho ditolak dan Variabel budaya organisasi (X2) memiliki nilai

thitung (6,954) nilai ttabel (1,998), maka keputusan adalah menerima  $H_a$  dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Zena Purwa Perkasa.

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Zena Purwa Perkasa. Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama bekerja, keinginan memberikan lebih dari sekedar yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja, dan sebagainya. Hal ini perusahaan sangat mengharapkan para karyawan memiliki etos kerja yang tinggi dan baik agar dapat memberikan perkembangan perusahaan secara total.

#### 4. Conclusions

##### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

➤  $H_0$ : tidak ada pengaruh secara signifikan antara Etos kerja dan Budaya organisasi

secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan.  $H_1$ : ada pengaruh secara signifikan antara Etos kerja dan Budaya organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan. Tingkat signifikan yang digunakan yaitu 5% Fhitung yang diperoleh sebesar 31,226 lebih besar dari Ftabel yaitu 3,29 karena nilai Fhitung > Ftabel (31,226 > 3,29), maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Etos kerja dan Budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Pada pengujian koefisien regresi variable Etos kerja terhadap Kinerja Karyawan di rumuskan yaitu:

➤  $H_0$ : secara parsial tidak ada pengaruh secara signifikan antara Etos kerja dengan Kinerja karyawan.

➤  $H_1$ : secara parsial ada pengaruh secara signifikan antara Etos kerja dengan Kinerja karyawan.

Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda Etos kerja ( $X_1$ ) diperoleh thitung sebesar 2,308 lebih besar dari ttabel sebesar 2,036, dengan taraf signifikan 5%. Karena nilai thitung > ttabel (2,308 > 2,036), maka  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan Etos Kerja terhadap Kinerja karyawan.

1. Koefisien regresi variable Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu:

a.  $H_0$ : secara parsial tidak ada pengaruh secara signifikan antara Budaya organisasi dengan Kinerja karyawan.

b.  $H_1$ : secara parsial ada pengaruh secara signifikan antara Budaya organisasi dengan Kinerja karyawan. Perhitungan parsial pada analisis regresi berganda variable Budaya organisasi ( $X_2$ ) diperoleh thitung sebesar 6,954 lebih besar dari ttabel sebesar 1,998 dengan taraf signifikan 5%. Nilai thitung > ttabel (6,954 > 1,998), maka  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara penerepan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1. Selanjutnya uji determinasi menunjukkan bahwa nilai (adjusted R Square) 0,661 hal ini menunjukkan bahwa Etos kerja dan Budaya organisasi berpengaruh 66,1% terhadap Kinerja karyawan dan sisanya 33,9% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti. Hal ini berarti bahwa etos kerja yang diterapkan di PT. Zena Purwa Perkasa dan budaya organisasi yang dimiliki karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan di PT. Zena Purwa Perkasa.

##### B. Saran

1. Etos kerja yang berlaku di PT. Zena Purwa Perkasa harus tetap dipertahankan atau diperbaharui dimasa mendatang disesuaikan dengan perubahan kondisi yang ada. Untuk membangun etos kerja yang kuat adaptif dan transformatif pimpinan organisasi perlu

melakukan strategi untuk merekrut dan mengembangkan pola kepemimpinan yang transformasional yaitu, pemimpin yang mampu untuk berkreatif dan berinovatif, membangun kerja sama tim yang kompak dan inovatif, membawa perubahan dan perubahan dalam budaya organisasi dan kinerja karyawan.

2. Sebaiknya pembetulan etos kerja di PT. Zena Purwa Perkasa berasal dari inisiatif dari pimpinan, namun sebaiknya pembentukan etos kerja melalui pendekatan interaktif, yaitu seluruh individu karyawan yang ada di PT. Zena Purwa Perkasa secara bersama-sama untuk merumuskan suatu model etos kerja yang ideal dan cocok dengan visi, misi dan tujuan PT. Zena Purwa Perkasa. Pendekatan ini sangat

cocok untuk menumbuhkan suatu etos kerja yang kuat dengan mengakomodasi semua pikiran, nilai-nilai, norma-norma dan kepentingan dari masing-masing pihak karyawan dan pimpinan dalam organisasi yang memiliki kepentingan yang berbeda-beda.

1. Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif sangat dibutuhkan budaya organisasi yang tinggi dari setiap individu yang ada dalam suatu organisasi. Oleh karena itu setiap pimpinan dalam organisasi harus dapat membangun budaya organisasi yang tinggi dari setiap karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut agar dapat mengikis sikap kerja yang tidak baik yang dan tidak hanya berorientasi terhadap mutu atau kualitas kerja yang semestinya.

## 5. Reference

- [1] Abraham H. Maslow, 1970. *Motivasi and Personality*, Harper & Row, New York.
- [2] Benjamin B. Lahey, 2007. *Psychology An Introduction*, McGraw Hill Company, Chicago.
- [3] Bungin, Burhan, 2005. *Metodologi penelitian kuantitatif*, Edisi Pertama Cetakan Kedua, Penerbit Kencana, Jakarta.
- [4] Davis, Keith, dkk, 1985, *Human Behavior At Work*, Alih Bahasa Agus Dharma, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- [5] David W. Johnson, 1979. *Educational Psychology*, Prentice Inc : New York.
- [6] Frank J. Landy & Jeffery M. Conte, 2004 "Work in 21st century, an Introduction to Industrial and Organizational Psychology, Mc Graw-Hill Co, New York.
- [7] Fahmi, Irham, 2014. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi Dan Kasus*, Edisi Kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- [8] Ghozali, Imam, 2005 *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit universitas Diponegoro, Semarang.
- [9] Hani, T. Handoko, 1997. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya manusia*, Penerbit BPEF, Yogyakarta.
- [10] Hasibuan, Melayu SP, 2000. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- [11] Hery, 2016. *Cara Cepat Dan Mudah Memahami Pengantar Manajemen*, Edisi Kedua, Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- [12] Istijanto, 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- [13] James J. Cribbin, 1984. *Kepemimpin Strategi Mengefektifkan Organisasi*, Penerbit Pustaka Binaman Presindo, Jakarta.
- [14] Jogianto, Hartono, 2010. *Analisa dan desain Sistem Informasi*, edisi IV, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- [15] John, Soeprihanto, 2000. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan* Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- [16] Kotter, J.P, dan J.L. Heskett, 2000. *Coorporate Culture And Performance*, Free Press, New York.

- [17] Kuncoro, Mudrajad, 2003. Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- [18] Lako, Andreas, 2004. Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi : Isu, Teori dan Solusi, Cetakan Pertama, Penerbit Amara Books, Semarang.
- [19] Mc Clelland, 1961. Memacu Masyarakat Berprestasi, Penerbit Intermedia, Jakarta.
- [20] Mardalis, 2014. Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- [21] Mas'ud Fuad, 2004. Survei Diagnosa Organisasional : Konsep dan Aplikasi, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- [21] McKenna, dan Beech, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Diterjemahkan oleh Toto Budi Santoso, Edisi Pertama, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- [22] Moeljono, Djokosantoso, 2004. Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi, Edisi Revisi, Cetakan Keempat, Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- [23] Nazir, Moh, 2005. Metode Penelitian, Cetakan Keenam, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- [24] Ndraha, Taliziduhu, 1999. Pengantar Tiori Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- [25] Priyatno, Dewi, 2008. Mandiri Belajar SPSS. Bagi mahasiswa Dan Umum, Penerbit MediaKom, Yogyakarta.
- [26] Rivai, Veithzal, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [27] Sevilla, Consuelo G, dkk, 1993. Pengantar Metode Penelitian, Alih Bahasa : Alimuddin Tuwu, Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta.
- [29] Sinamo, Jansen H, 2005. Delapan Etos Kerja Profesional : Navigator Anda Menuju Sukses, Cetakan Kelima, Penerbit Institusi Darma Mahardika, Jakarta.
- [30] Siagian. P. Sondang, 2009. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Penerbit Rineke Cipta, Jakarta.
- [31] Soetjipto, Budi W, 2007. Budaya Organisasi Dan Perubahan, Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- [32] Sugiyono, 2016. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Penerbit AlfaBeta, Bandung.
- [33] Sulaiman, Wahid, 2004. Analisa Regresi Menggunakan SPSS, Edisi Pertama, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- [34] Supratikno, Hendrawan dkk., 2006. Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing, Edisi Pertama, Cetakan Pertama Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- [35] Supranto, Johannes dkk. 2017. Pengantar Statistik Untuk Berbagai Bidang Ilmu, Cetakan pertama, Penerbit Raja Grafindo, Jakarta.
- [36] Tasmara, Toto, 2002. Membudayakan Etos Kerja Islami, Penerbit Gema Insani, Jakarta.
- [37] Terry, R Gerorge, 2016. Guide To Manajemen, Alih bahasa J. Smith D.F.M, Edisi Keempat Belas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- [38] Tjahyono, Heru Kurnianto, 2004. Budaya organisasi & Balance Scorecard : Dimensi Teori Dan Praktek, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, UPFE Universitas Muhammadiyah, Yogyakarta.
- [39] Yousef, 2000. Komitmen Pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi Dalam Perseptif), Zulham, Muhammad, Tesis, Program Pasca sarjana Universitas Sumatra Utara.
- [40] Wirawan, 2007. Budaya Dan Iklim Organisasi : Teori Aplikasi Dan Penelitian Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- [41] Falah, Syaikhul, 2006. Pengaruh Budaya Etis Organisasi Dan Orientasi Etika Terhadap Sensitivitas Etika, Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- [42] Zulham, Muhammad, 2008. Analisa Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan, Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara.