

# **DAMPAK DISIPLIN, ETOS KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA (STUDI KASUS PADA PT SENTOSA PONTIANAK)**

**Udin Rinaldi**

STIE Indonesia Pontianak  
Jalan Imam Bonjol No. 82 – 88, Pontianak, Kalbar 78124  
Email: siguntang@gmail.com

***Abstract:** The ideal company is an organization that is able to achieve the goal of optimally as objectives to be achieved. The Company understands that the employee is an integral part of its success. In running its business the company has several employees to support the activities of the organization, management success in retaining the best employees owned not achieved the easy way. It can only be occurred thanks to the expertise of management in understanding and creating a conducive working environment. The research objective is to investigate and analyze the influence of work discipline, work ethic and organizational climate on the performance of employees, either partially or simultaneously. The study used survey methods in an attempt to gather more field data assisted with research instruments adapted to the characteristics of descriptive qualitative research, in this case the researchers provide questionnaires/interview guides are adjusted to the dimensions of the study variables. Based on the research results, simultaneously accepting the hypothesis of the influence of variable work discipline, work ethic and organizational climate on employee performance. Dominance partially on the performance of successively more influenced by variables discipline, work ethic and organizational climate.*

***Keywords:** discipline, work ethic, organizational climate and performance*

**Abstrak:** Perusahaan yang ideal merupakan organisasi yang mampu mencapai tujuan secara optimal sebagaimana tujuan yang ingin dicapai. Dalam menjalankan usahanya perusahaan mempunyai beberapa karyawan untuk mendukung adanya kegiatan dalam organisasi, keberhasilan manajemen dalam mempertahankan karyawan terbaik yang dimiliki tidaklah dicapai dengan cara mudah. Hal tersebut hanya dapat terjadi berkat kepiawaian manajemen dalam memahami dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, etos kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan metode survei sebagai upaya untuk mengumpulkan data lapangan yang lebih banyak dibantu dengan Instrumen penelitian yang disesuaikan dengan karakteristik penelitian deskriptif kualitatif, dalam hal ini peneliti menyediakan kuisisioner/pedoman wawancara yang disesuaikan dengan dimensi variabel penelitian. Berdasarkan hasil penelitian, secara simultan menerima hipotesis adanya pengaruh variabel disiplin kerja, etos kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Dominansi secara parsial terhadap kinerja secara berturut-turut lebih dipengaruhi oleh variabel disiplin, etos kerja dan iklim organisasi.

**Kata Kunci:** disiplin, etos kerja, iklim organisasi dan kinerja

## I. LATAR BELAKANG

Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya cenderung bergerak maju makin pesat, sehingga menuntut perusahaan lebih profesional dan berkinerja baik. Setiap perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk meningkatkan kuantitas, produktivitas secara terarah, terencana dan berkesinambungan untuk meningkatkan kualitas produk. Dalam hal ini, diperlukan peningkatan profesionalisme manajemen perusahaan dan menuntut peran aktif dan kinerja manajemen.

Keberhasilan perusahaan agar tetap unggul dan eksis dalam berbagai hal perlu memiliki karyawan yang memperhatikan kedisiplinan, etos kerja yang tinggi, iklim organisasi yang mendukung dan kinerja yang baik. Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar kerja yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan karyawan untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja. Kenyataannya sering terjadi karyawan sebagai manusia mempunyai kelemahan, diantaranya masalah kedisiplinan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja. Permasalahan yang muncul adalah bagaimanakah usaha yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin karyawan.

Masalah kedisiplinan kerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat terpengaruh efektivitas dan efisiensi dalam

pencapaian tujuan organisasi. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor keberhasilan tujuan organisasi. Suatu organisasi memang harus mempunyai tujuan, agar roda organisasi itu berjalan dengan lancar dan terarah.

Demikian pula dengan etos kerja, secara umum etos kerja bangsa Indonesia masih cenderung rendah berdasarkan hasil observasi, hal ini dapat dilihat dalam hal ketidaktepatan waktu. Seringkali terjadi keterlambatan memulai suatu acara, keterlambatan jam masuk kerja, keterlambatan jadwal pemberangkatan alat transportasi atau keterlambatan-keterlambatan lain yang disebabkan ketidaksiplinan akan waktu.

Hakekatnya sistem etos kerja menurut Sinamo (2002:30) bahwa suatu individu atau kelompok dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut:

- a. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
- b. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
- c. Kerja dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
- d. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan, dan sekaligus saran yang penting dalam mewujudkan cita-cita.
- e. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Meskipun aturan dan standar sudah diketahui dan dipahami semua karyawan, tidak tertutup kemungkinan adanya pelanggaran. Oleh karena itu perlu dilakukan tindakan dalam bentuk disiplin korektif, yaitu tindakan yang dilakukan untuk mencegah supaya tidak terulang

kembali sehingga tidak terjadi pelanggaran pada hari-hari selanjutnya. Untuk dapat mencapai tujuan ini tindakan (sering disebut tindakan disipliner) harus berorientasi pada sifat mendidik, yang berarti mengakibatkan terjadinya perubahan perilaku dengan cara bahwa tindakan indisipliner harus menunjukkan konsekuensi yang tidak baik bagi diri sendiri, orang lain dan bagi perusahaan. Pengaruh negatif atas penerapan tindakan sanksi korektif yang tidak benar akan berpengaruh terhadap kewibawaan manajerial yang akan jadi menurun, demikian juga dalam tindakan sanksi korektif dalam tim yang tidak benar dapat berakibat terhadap kurangnya partisipasi karyawan terhadap perusahaan, dimana kerja tim akan menjadi tidak bersemangat dalam melaksanakan tugas kerja samanya, dan menjadi tercerai-berai karena kesalahan tindakan disiplin tim.

Iklim organisasi merupakan suasana atmosfer tempat kerja yang dirasakan/dialami oleh karyawan saat bekerja bersama dalam sebuah kelompok kerja. Serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan, merupakan iklim organisasi yang diasumsikan merupakan kekuatan yang besar dalam mempengaruhi karyawan. Iklim organisasi mempunyai peranan yang sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kenyataan yang dialami bahwa para karyawan pada PT Sentosa Pontianak dihadapkan dengan berbagai peraturan dan prosedur kerja sesuai yang ditetapkan organisasi. Kejelasan organisasi dan sistem penghargaan bagi para karyawan merupakan beberapa faktor yang turut mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini menyangkut

persepsi mereka terhadap sistem disiplin, etos kerja dan iklim organisasi. Kebutuhan tersebut merupakan sumber-sumber yang mempengaruhi kinerja yang perlu mendapat pemenuhan yang semakin baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, pokok masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini, dapat dirumuskan sebagai berikut: 1) Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan?; 2) Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?; dan 3) Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## **II. KERANGKA TEORI DAN HIPOTESIS**

Disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2009:94). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Rivai, 2009:444). Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur. (Simamora, 2004:610).

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan

harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencoba permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemaslahatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran.

Etos didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau institusi. Jadi, etos kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka (Sinamo, 2002).

Banyak tokoh lain yang menyatakan definisi dari etos kerja, salah satunya ialah Harsono dan Santoso (2006) yang menyatakan etos kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu, bahwa etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. Etos kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan.

Iklm organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani

dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklm keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan. Iklm organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklm ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi.

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Sehingga prestasi kerja merupakan sesuatu yang diharapkan dari karyawan/karyawannya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan setiap aktivitas organisasi, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Menurut Gomes (2000:195) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”. Selanjutnya Mangkunegara (2005:67) 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.

Selanjutnya agar memudahkan dalam pemahaman penelitian ini, penulis menggambarkan bagan alur proses pada Gambar 1.

## Hipotesis

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

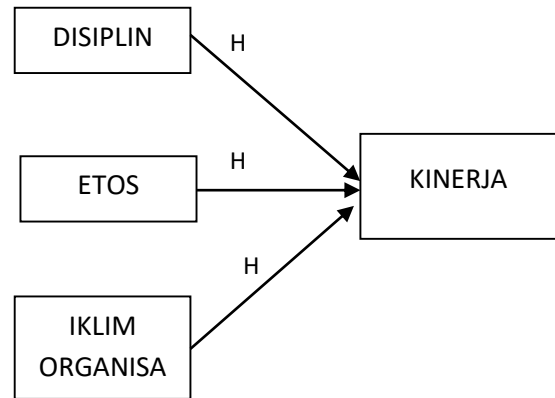
H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

### III. METODE

Pendekatan penelitian menggunakan eksplanatori dan penelitian asosiatif, suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau penelitian eksplanatori merupakan deskripsi penelitian yang bertujuan untuk menguji bahkan menolak teori atau hipotesis hasil

penelitian yang ada. Sementara asosiatif merupakan penelitian



**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**

**Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi Variabel
Disiplin (X <sub>1</sub> )	1. Ketaatan terhadap jam kerja 2. Ketaatan terhadap peraturan, prosedur dan perintah 3. Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana kantor 4. Kepatuhan dalam pekerjaan dan tugas
Etos Kerja (X <sub>2</sub> )	1. Kerja adalah semangat 2. Orientasi ke masa depan 3. Menghargai waktu dan tanggungjawab 4. Hemat dan sederhana 5. Persaingan sehat
Iklim rganisasi (X <sub>3</sub> )	1. Kemudahan dukungan pimpinan 2. Kerjasama kelompok, keramahan dan kehangatan 3. Konflik 4. Perencanaan organisasi yang terbuka 5. Standar Kerja
Kinerja (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Penggunaan waktu dalam bekerja 4. Kerjasama

Sumber : Pendapat ahli yang disesuaikan (Hasibuan, 2005; Sinamo, 2002; Simamora, 2004, Bernadin, 1989)

yang dilakukan untuk mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya. Di dalam penulisan ini, penulis menggunakan penelitian analisis kausalitas

yaitu mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dan

variabel terikat yang mempertanyakan masalah sebab akibat (Kuncoro, 2004:10).

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari dua cara, yaitu : 1) Data Primer, berupa Kuisisioner yaitu penyampaian sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden guna mengumpulkan informasi dalam rangka memperoleh data yang diperlukan; dan 2) Data Sekunder, Data ini diperoleh dengan menggunakan studi literatur yang dilakukan terhadap banyak buku dan diperoleh berdasarkan catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian, selain itu

peneliti mempergunakan data yang diperoleh dari internet Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Sentosa Pontianak yang berjumlah 42 orang. Sehingga semua populasi dijadikan sampel atau penelitian populasi/sensus.

Sementara model dasar yang digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel penelitian adalah menggunakan model persamaan regresi.

#### IV. PENYAJIAN DATA

**Tabel 2. Anova**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,512	3	0,504	26,590	0,000(a)
	Residual	,891	38	0,019		
	Total	2,403	41			

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan, Print out SPSS.

**Tabel 3. Hasil Analisis Linier**

Variabel	Standardized Coefficients B	t	Sig. t
Disiplin (X <sub>1</sub> )	,424	3,796	,000
Etos kerja (X <sub>2</sub> )	,370	3,316	,002
Iklim Organisasi (X <sub>3</sub> )	,237	2,618	,012

Item	Nilai
Multiple R	0,793(a)
R Square	0,629
Adjusted R Square	0,606
Sig. F	0,000

Sumber : Data Olahan, Print out SPSS.

#### V. DISKUSI

Berdasarkan formulasi tersebut di atas maka hasil perhitungan regresi variabel X

terhadap variabel Y dapat diprediksi sebagai berikut :

$$Y = 0,424 X_1 + 0,370 X_2 + 0,237 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi yang terbentuk maka dapat dijelaskan dan diterjemahkan bahwa kinerja akan meningkat jika keseluruhan atau salah satu dari variabel independen ditingkatkan.

Berdasarkan Tabel 2 bahwa hipotesis menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , dapat disimpulkan atau diduga adanya pengaruh antara variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), etos kerja ( $X_2$ ) dan iklim organisasi ( $X_3$ ), secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Berdasarkan Tabel 3 yang merupakan hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai korelasi multipe ( $R$ ) antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  terhadap  $Y$  yaitu sebesar 0,793 atau sebesar 79,3% yang artinya disiplin kerja ( $X_1$ ), etos kerja ( $X_2$ ) dan iklim organisasi ( $X_3$ ) bersama-sama memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Koefisien  $R$  square ( $R^2$ ) menunjukkan besarnya nilai variabel  $Y$  dipengaruhi oleh  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  yaitu sebesar 0,629 artinya kinerja karyawan sebesar 62,9% dipengaruhi oleh disiplin kerja ( $X_1$ ), etos kerja ( $X_2$ ) dan iklim organisasi ( $X_3$ ) sedangkan sisanya sebesar 37,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, motivasi, stres kerja, dan faktor lainnya.

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh nilai  $t$ -hitung sebesar 3,796 dapat disimpulkan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ;  $3,796 > 2,000$ ) atau dapat disimpulkan bahwa dengan level signifikan 95% secara statistik data mendukung hipotesa (menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ ) yang menyatakan bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini terbukti dari pendapat responden yang memberikan pandangan positif dari masing-masing indikator disiplin kerja. Beberapa pandangan positif adalah karyawan selalu tepat waktu pada saat datang dan pulang kantor, bekerja dengan memanfaatkan waktu yang efisien, tidak pernah melanggar aturan, dapat memelihara sarana kantor agar bekerja dengan tertib dan lancar.

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh nilai  $t$ -hitung sebesar 3,316 dapat disimpulkan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ;  $3,316 > 2,000$ ) atau dapat disimpulkan bahwa dengan level signifikan 95% secara statistik data mendukung hipotesa (menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ ) yang menyatakan bahwa etos kerja ( $X_2$ ) secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini terbukti dari pendapat responden yang menyatakan positif setiap indikator etos kerja, seperti mereka memiliki kesadaran yang tinggi bahwa kerja merupakan aktivitas yang penting, kerja membutuhkan ketekunan dan keseriusan. Bekerja memiliki visi yaitu memperoleh jenjang karier, berupaya bekerjasama dalam tim untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh nilai  $t$ -hitung sebesar 2,618 dapat disimpulkan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ;  $2,618 > 2,000$ ) atau dapat disimpulkan bahwa dengan level signifikan 95% secara statistik data mendukung hipotesa (menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ ) yang menyatakan bahwa iklim organisasi ( $X_3$ ) secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini terbukti bahwa pendapat responden yang menyatakan bahwa adanya peran pimpinan yang memperhatikan bawahannya, selalu memberikan ide jika terjadi kendala dalam kerja, adanya keterbukaan antara atasan dan bawahan. Berorientasi pada kepentingan bersama dalam setiap pekerjaan, jika terjadi konflik sesama karyawan berusaha untuk menyelesaikan secara kekeluargaan.

Berdasarkan uji parsial yang dilakukan pada masing-masing variabel independen secara individu yang terdiri dari disiplin kerja ( $X_1$ ), etos kerja ( $X_2$ ) dan iklim organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Dominasi variabel dapat diketahui melalui nilai *Standardized Coefficients* atau nilai *t*-hitung.

### **SIMPULAN**

Variabel disiplin kerja ditanggapi positif oleh sebagian besar responden, seperti karyawan selalu tepat waktu pada saat datang dan pulang kantor, bekerja dengan memanfaatkan waktu yang efisien, tidak pernah melanggar aturan, dapat memelihara sarana kantor agar bekerja dengan tertib dan lancar. Sesuai data penelitian, hipotesa menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Variabel etos kerja ditanggapi positif dan sesuai dengan harapan, seperti mereka memiliki kesadaran yang tinggi bahwa kerja merupakan aktivitas yang penting, kerja membutuhkan ketekunan dan keseriusan. Bekerja memiliki visi yaitu memperoleh jenjang karier, berupaya bekerjasama dalam tim untuk mencapai tujuan bersama. Sesuai data penelitian, hipotesa menolak  $H_0$  dan

menerima  $H_a$ , artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Variabel iklim organisasi ditanggapi positif oleh sebagian besar responden, seperti peran pimpinan yang memperhatikan bawahannya, selalu memberikan ide jika terjadi kendala dalam kerja, adanya keterbukaan antara atasan dan bawahan. Berorientasi pada kepentingan bersama dalam setiap pekerjaan, jika terjadi konflik sesama karyawan berusaha untuk menyelesaikan secara kekeluargaan. Sesuai data penelitian, hipotesa menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

### **KETERBATASAN DAN PENELITIAN SELANJUTNYA**

Determinansi sebesar 79,3% ( $R^2$ ) sehingga asumsi adanya faktor-faktor lain yang mempengaruhi (20,7%), sebaiknya perusahaan juga memperhatikan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, budaya organisasi atau stres kerja karyawan untuk dievaluasi lebih lanjut.

Penelitian ini hanya menemukan permasalahan sesuai variabel penelitian, belum menemukan cara atau solusi yang tepat untuk mengatasi masalah. Sehingga untuk penelitian berikutnya masih menjadi rekomendasi pada tema yang sama.

### **REFERENSI**

Aziz, Abdul, 1998, Pengaruh motivasi, disiplin dan ethos kerja terhadap produktivitas karyawan yang telah mendapatkan pelatihan menerapkan gugus kendali mutu (GKM): Studi kasus di Unit Kerja Bekri PT.



- Perkebunan Nusantara VII Lampung, Universitas Indonesia. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
- Barkah, 2002. Pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja organisasi di Surabaya. Tesis Program Pascasarjana Unair, Surabaya.
- Boatwright, J. R. & Slate, J. R. (2000). Work Ethic Measurement of Vocational Students in Georgia. *Journal of Vocational Education Research* [Online], vol. 25 (4). <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JVER/v25n4/boatwright.html>.
- Dodi, Ramli, dkk., 2013, Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja PT. Arun NGL Lhokseumawe Aceh, *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, ISSN 2302-0199, pp. 98-107
- Duncan. R. B., 1972, Characteristic of Organization Environment and Perceived Environment Uncertainty. *Administration Science Quartely* 17: 313 - 327 dalam Gregson. Tery et al. 1994. Role Ambiguity, Role Conflict, and Perceived Environment Uncertainty: Are the Scales Measuring Separate Construct for Accountants? *Behavioral Research in Accounting* 6: 145 - 159.
- Fauqa Nuri Ichsan, 2011, Pengaruh Iklim Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Di Propinsi Sumatera Barat, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol 2, No 2 tahun 201, (Portalgaruda.org).
- Gomes, Faustino Cardoso, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Harsono, J dan Santoso, S., 2006, *Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo.* *Jurnal Penelitian Humaniora*, Edisi Khusus, Juni 2006: 115-125.
- Lila R. 2002. *Iklim Organisasi dan Budaya Perusahaan.* Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. Anwar Prabu, 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan.*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Moekijat, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Bandung: Penerbit CV. Pioner Jaya
- Pines, A.,1982. *Changing Organizations: Is Work Environment Without Burnout.* (Online) <http://www.psychologymania.com/2012/11/dimensi-iklimorganisasi>.
- Priyatno, D., 2010, *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS Cetakan Pertama.* Yogyakarta: Mediakom.
- Rahayu, Herawati Neko, 2013, Pengaruh Kedisiplinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Guru SD di Wilayah Kecamatan Pati Kabupaten Pati), *Students' Journal of Economic and Management* Vol 2, No 1 (2013): Vol. 2 No. 1 Edisi Pertama 2013.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk. Perusahaan.* Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Robbin, P. Stephen. 1996. *Organizational Behavior.* Seventh Edition, Prentice Hall.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinamo, Jansen H. 2002, "Ethos21 Etos Kerja Profesional Di Era Digital

Global”, Edisi Ke-2, Jakarta: Penerbit Institut Darma Mahardika.

Sugiyono, 2009, Statistika Untuk Penelitian. Cetakan ketujuh, Bandung; CV Alfabeta.

Wawan Ridwan Mutaqin (2010). Pengaruh iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektifitas kinerja organisasi di Politeknik Kesehatan Surakarta, UNS-Pascasarjana Prog. Studi Kedokteran Keluarga-S.540908037-2010.

-----, Etos kerja dan karakter bangsa; Dunia Industri, Eros Kerja, Tenaga Kerja, diakses 10 Mei 2015, <http://www.edubenchmark.com/etos-kerja-dan-karakter-bangsa.html>.