

Volume 4 No.4 Desember 2012

ISSN 2085-7012



# Dinamika Ilmu

## Jurnal Ilmiah

**PENGARUH HUKUM TERHADAP GLOBALISASI DAN PEMBANGUNAN EKONOMI**

Oleh : Nimrot Siahaan, SH, MH

**PERANAN SOSIOLOGI HUKUM DALAM MENINGKATKAN KEMAMPUAN DAN ANALISIS EFEKTIVITAS HUKUM PADA MASYARAKAT**

Oleh : Gosam Harahap, SH

**PERAN PETUGAS KESEHATAN DALAM MANAJEMEN PENANGANAN BENCANA ALAM**

Oleh : Siti Nurmawan Sinaga, SKM, M.Kes

**PENGARUH PROFESIONALISME AUITOR, ETIKA PROFESI DAN PENGALAMAN AUDITOR TERHADAP PERTIMBANGAN TINGKAT MATERIALITAS**

Oleh : Emmy Suryani Nasution

**PENGARUH STRUKTUR MODAL TERHADAP NILAI PERUSAHAAN**

Oleh : Bonifasius H. Tambunan, SE, M.Si, Ak

**MANFAAT KEANEKARAGAMAN HAYATI TERHADAP LINGKUNGAN**

Oleh : Ir. Nyak Yusfa Afrina, MP

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMBELAJARAN BAHASA INDONESIA YANG EFEKTIF**

Oleh : Dra. Normira Purba, M.Pd

**MODEL INTEGRASI PENGURANGAN SETUP DAN PENENTUAN UKURAN LOT PADA SISTEM PRODUKSI PENGOLAHAN KOPI EKSPOR**

Oleh : Sahat Dapottua Sitompul, ST, MT

**STRATEGI MENINGKATKAN MINAT BELI ULANG APTEK TERHADAP PRODUK OBAT PT. NOVELL PHARMACEUTICAL LABS MEDAN**

Oleh : Angela Caesariastika Dachli, Zahari Zein, Nazaruddin

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PT. ASAM JAWA MEDAN**

Oleh : Yulia Ammila Ginting, Harmein Nasution, Nazaruddin

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 23 TAHUN 2006 TENTANG ADMINISTRASI KEPENDUDUKAN TERHADAP PARTISIPASI MASYARAKAT UNTUK MENGURUS AKTA KELAHIRAN DI KABUPATEN TAPANULI SELATAN**

Oleh : Roy Susanto Siagian

**ANALISIS HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER**

Oleh : Napias Irene Yosephine, Darwin Sitompul, Iskandarni

**PERAN KOTA KECIL TERHADAP PERKEMBANGAN WILAYAH KABUPATEN SERDANG BEDAGAI**

Oleh : Tri Budi Utama Nasution

**THE IMPACT OF THE EXISTENCE OF PT. TOBA PULP LESTARI, TBK ON REGIONAL DEVELOPMENT IN PARMAKSIAN SUBDISTRICT, TOBA SAMOSIR DISTRICT**

Oleh : Timbul Jhonwilson Harianja

**PERAN IBUKOTA KABUPATEN TERHADAP DAERAH BELAKANGNYA (HINTERLAND) DI KABUPATEN SERDANG BEDAGAI**

Oleh : Sofyan Joseph Parlaungan Manik

**PERANAN SASRA INGGRIS DALAM ILMU BUDAYA**

Oleh : Dra. Mahyar Diana, M.Pd

**PENGARUH KOSENTRASI IAA TERHADAP KEBERHASILAN SAMBUNG PUCUK BEBERAPA KULTIVAR DURIAN (DURIIO ZIBERTHINUS MURR)**

Oleh : Mita Setyowati, SP, M.Sc

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN FASILITAS TERHADAP KEPUASAN TAMU PADA HOTEL DHAKSINA HOTEL MEDAN**

Oleh : Manahan Kardi Sibanggang, SE, MM

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. BAJA PERTIWI INDUSTRI MEDAN**

Oleh : Abdiyanto, SE, M.Si

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN  
PADA PT. BAJA PERTIWI INDUSTRI  
MEDAN**

Oleh : ABDIYANTO, S.E., M.Si

**ABSTRAK**

PT. Baja Pertiwi Industri Medan merupakan badan usaha yang bergerak di bidang pelayanan spare part. Dengan ketatnya persaingan antar sesama pebisnis, maka perusahaan harus mampu bertahan dengan cara menumbuhkan semangat kerja karyawan, tetapi hal itu belum terwujud disebabkan perusahaan kurang tegas memberlakukan nilai-nilai budaya yang ada.

Masalah dirumuskan apakah budaya dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara serempak terhadap semangat karyawan pada PT. Baja Pertiwi Industri Medan dan variabel manakah dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Baja Pertiwi Industri Medan dan untuk membandingkan antara teori yang penulis pelajari diperkuliahan dengan kenyataan yang ada dilapangan.

Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket kepada 61 orang responden dan melakukan wawancara, pengamatan serta studi dokumentasi.

Dari hasil uji determinan didapat variabel budaya kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel semangat kerja karyawan sebesar 63,5 % dan sisanya 36,5 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti atau diluar variabel model penelitian seperti kompensasi dan kepemimpinan. Selanjutnya dari hasil pengujian hipotesis pada tingkat kepercayaan 95% dan *tetst of level* 5% diperoleh nilai *Fhitung* 68,031 > 3,13 *Ftabel* dengan signifikan 0,000 < 0,05. Maka disimpulkan budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara serempak terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Baja Pertiwi Industri Medan ( $H_1$ ).

Pada uji parsial budaya kerja terhadap semangat kerja didapat nilai *thitung* 4,437 > 2,000 *ttabel* dengan signifikan 0,000 < 0,05, ini berarti variabel budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Sedangkan uji parsial lingkungan kerja terhadap semangat kerja didapat nilai *thitung* 5,713 > 2,000 *ttabel* dengan signifikan 0,000 < 0,05, ini berarti variabel lingkungan kerja secara parsial (individu) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Pada uji dominan didapat angka *Standardized Coefficient Beta* dari variabel budaya kerja sebesar 0.389 sedangkan variabel lingkungan kerja sebesar 0,501. Oleh karena nilai variabel lingkungan kerja lebih besar dari nilai variabel budaya kerja, maka disimpulkan hipotesis dua ( $H_2$ ) yang penulis ajukan sebelumnya dapat diterima yaitu lingkungan kerja lebih dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Baja Pertiwi Industri Medan.

**Kata Kunci : Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja.**

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh karyawan dalam suatu organisasi, maka bila budaya yang ada disuatu perusahaan baik tentunya para karyawan akan lebih bersemangat dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk itu perusahaan dalam mencapai tujuannya perlu melakukan upaya yang tepat dalam mengelola tenaga kerjanya sehingga diperoleh saling pengertian dan kerja sama yang baik dalam organisasi dengan karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menutut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

PT. Baja Pertiwi Industri Medan merupakan badan usaha yang bergerak di bidang pelayanan spare part. Spare part yang diproduksi untuk memenuhi kebutuhan pada perkebunan kelapa sawit, spare part kereta api, pompa air dan pompa minyak. Dengan adanya tantangan dan ancaman persaingan bisnis yang semakin ketat tentunya menuntut adanya respon

yang cepat dan akurat serta terukur, khususnya dari setiap karyawan.

Budaya yang ada pada PT. Baja Pertiwi Industri Medan melakukan percepatan pembaharuan kegiatan perusahaan secara lebih efektif dan efisien. Budaya tersebut dicerminkan oleh kebiasaan-kebiasaan karyawan seperti bersikap, cita-cita, berkreasi dalam bertindak. Selain budaya kerja, kondisi lingkungan kerja yang ada pada PT. Baja Pertiwi Industri Medan yang mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Budaya Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Baja Pertiwi Industri Medan.*

### B. Identifikasi Dan Batasan Masalah

#### 1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis membuat identifikasi masalah sebagai berikut :

- 1) Perusahaan kurang membudayakan nilai-nilai positif yang menjadi kebiasaan dan keyakinan karyawan
- 2) Budaya kerja yang ada diperusahaan belum dilakukan dengan baik
- 3) Adanya kondisi lingkungan kerja yang kurang baik.
- 4) Pihak Manajemen perusahaan kurang memperhatikan lingkungan kerja yang ada

### C. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. *Apakah budaya dan lingkungan kerja berpengaruh secara serempak terhadap Semangat Karyawan pada PT. Baja Pertiwi Industri Medan.*
2. *Variabel manakah dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan.*

### D. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Baja Pertiwi Industri Medan.
- 2) Untuk membandingkan antara teori yang penulis pelajari diperkuliahan dengan kenyataan yang ada dilapangan.

### E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang hendak dicari kebenarannya melalui riset. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data (Sulisyanto, 2006:53).

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. *Budaya dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Baja Pertiwi Industri Medan.*
2. *Variabel lingkungan kerja dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan.*

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 1. Pengertian Budaya Kerja

Secara umum budaya kerja dapat diartikan sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan eksistensi kerja dan kerja sama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat (Ndraha dalam Paramita, 2005, 2005:200).

Budaya kerja terbentuk begitu satuan kerja atau organisasi itu berdiri. Pembentukan budaya kerja itu terjadi pada saat lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi (Ndraha dalam Paramita, 2005:76).

Budaya kerja yang dibangun dan dipertahankan ditunjukkan dari filsafat pendiri atau pimpinannya. Selanjutnya budaya itu sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan pegawai. Tindakan pimpinan akan

sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima atau tidak. Namun secara perlahan nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi dan terjadi perubahan yang akhirnya akan muncul budaya kerja yang diinginkan.

## 2. Manfaat Budaya Kerja

Manfaat dari penerapan budaya kerja/organisasi (Tika, 2006:14) adalah sebagai berikut :

- 1) Sebagai mekanisme control dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
- 2) Membentuk perilaku bagi para karyawan,
- 3) Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah organisasi pokok organisasi.
- 4) Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan.
- 5) Sebagai alat komunikasi.
- 6) Sebagai penghambat berinovasi budaya organisasi dapat juga sebagai penghambat dalam berinovasi.

Budaya kerja terbagi kedalam dua sikap (Ndraha dalam Paramita, 2005:81) yaitu :

- a. Sikap terhadap pekerjaan
- b. Perilaku pada waktu bekerja

## 3. Pengertian Lingkungan Kerja

Pendapat lain menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas

yang di bebankan (Nitisemito, 2002:183)

## 4. Faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, (Sedarmayanti, 2001:25) antara lain :

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Ruang gerak
- 5) Keamanan kerja

## 5. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2003 : 105).

Manfaat semangat kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas yang lebih baik dan tercapainya harapan karyawan (Nitisemito, 2002:111). Apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, maka pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan dan mempermudah dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya yang pada akhirnya keuntungan akan lebih banyak diperoleh perusahaan sementara apabila semangat kerja rendah maka produktivitas juga

rendah. Indikasi turunnya semangat kerja dapat diketahui dari :

- 1) Turun/rendahnya produktifitas kerja
- 2) Tingkat absensi yang tinggi
- 3) Tingkat perputaran karyawan yang tinggi

#### 6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat kerja

Cara-cara yang paling tepat untuk meningkatkan semangat kerja dan kegairahan kerja (Siagian, 2003:114), antara lain :

- 1) Gaji yang cukup.
- 2) Memperhatikan kebutuhan rohani.
- 3) Sesekali perlu mendapatkan suasana santai.

#### B. Kerangka Konseptual

Semangat kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa

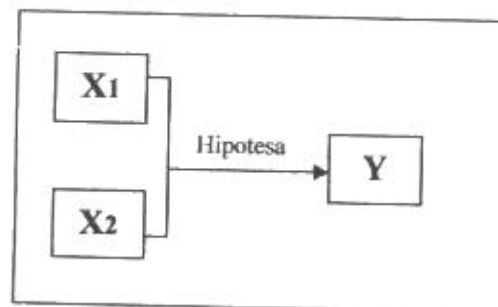
faktor yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas serta individu yang bekerja..

Salah satu cara untuk menghilangkan perilaku yang negatif, haruslah dibentuk budaya kerja yang baik. Budaya kerja yang baik akan menghasilkan perilaku yang baik dan cenderung membentuk kinerja yang baik pula. Di samping budaya kerja, lingkungan kerja turut mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan dapat menyesuaikan diri, kreatif, bersikap positif, dan terbuka terhadap segala perubahan.

Dari uraian diatas, penulis membuat suatu kerangka penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1  
Kerangka Penelitian



Dimana :

X1 : Budaya (*Independent variable*)

X2 : Lingkungan Kerja (*Independent variable*)

Y : Semangat Kerja Karyawan (*Dependent variable*)

Sumber ; Diolah Penulis 2012

## METODELOGI PENELITIAN

### A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang dilaksanakan sebagai berikut :

1. *Descriptive research*,
2. *Explanative research*.

### B. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Baja Pertiwi Industri yang beralamat di Jalan Sisingamangaraja No. 62B, KM 7,5 Medan-Tanjung Morawa.

### C. Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini yaitu :

1. Budaya Kerja (variabel X1) adalah dorongan terciptanya komitmen organisasi dan meningkatkan konsistensi sikap karyawan, yang mana keadaan ini akan menguntungkan sebuah organisasi (Robbins dalam Pujaatmaka, 2003:10).
2. Lingkungan Kerja (variabel X2) adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri (Rivai, 2005:165).
3. Semangat Kerja (variabel Y) adalah karyawan menunjukkan sejauh mana ia bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan (Siagian, 2003:57).

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah sejumlah keseluruhan subjek penelitian yang menjadi sumber data (Arikunto, 2002:108). Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Baja Pertiwi Industri Medan yang berjumlah 104 orang.

#### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipandang dapat mewakili populasi untuk dijadikan sebagai sumber data atau informasi. Untuk sekedar ancer-ancer bila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya dan apabila jumlahnya lebih banyak maka diambil sekitar 10%-15% atau 20%-25% atau lebih (Arikunto, 2002:112). Sesuai dengan pendapat tersebut penulis mengambil sampel sebesar 75% dari jumlah populasi yaitu 78 orang.

### E. Data dan Instrumen Penelitian

Jenis dan sumber data yang dikumpulkan untuk mendukung variabel yang diteliti dan selanjutnya akan diuraikan dalam sebuah karya ilmiah yaitu :

1. Data primer.
2. Data sekunder.

### F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data dan informasi guna penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Wawancara.
2. Penelitian Pengamatan
3. Kuesioner.
4. Dokumentasi.

**G. Pengujian instrumen Data**  
 Sebelum dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data diuji dengan :

1. Uji Validitas.
2. Uji Reliabilitas.

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, lebih dahulu diuji model regresi berganda yang bertujuan agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu :

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearitas
3. Uji Heteroskedastisitas

**H. Teknik Analisis Data**

Adapun teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda (*multiple regression*). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja yang dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution (SPSS versi 15.00)* dengan rumus :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Semangat kerja

X<sub>1</sub> = Budaya

X<sub>2</sub> = Lingkungan kerja

a, b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi berganda

a = Nilai Y apabila X<sub>1</sub> = X<sub>2</sub> = 0

ε (*epsilon*) = Kesalahan Penduga (yang tak terungkap)

**I. Pengujian Hipotesis**

Pengujian dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dengan menggunakan alat bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution (SPSS versi 15.00)*. Adapun pengujian hipotesis sebagai berikut :

**1. Uji Pengaruh Serempak**

Uji serempak dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara serentak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Menggunakan rumus statistik sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Bentuk pengujiannya adalah :

H<sub>0</sub> : β<sub>1</sub> = β<sub>2</sub> = 0, Artinya tidak terdapat pengaruh budaya dan lingkungan kerja yang positif secara serempak terhadap semangat kerja karyawan.

H<sub>i</sub> = Minimal 1 ≠ 0, Artinya terdapat pengaruh budaya dan lingkungan kerja yang positif secara serempak terhadap semangat kerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan adalah :

- Terima H<sub>0</sub> (tolak H<sub>i</sub>), apabila F<sub>hitung</sub> < F<sub>tabel</sub> atau sig F > α 5 %

- Tolak H<sub>0</sub> (terima H<sub>i</sub>), apabila F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> atau sig F < α 5 %

Kemudian dilakukan uji pengaruh parsial ini untuk mengetahui apakah antara masing-



masing variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak. Pada pengujian ini digunakan rumus statistik yaitu :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

$r$  = Koefisien korelasi

$n$  = Jumlah data atau kasus

Bentuk pengujiannya adalah :

a. Pengaruh budaya terhadap semangat kerja

$H_0 : \beta_1 = 0$ , Artinya tidak terdapat pengaruh budaya yang positif terhadap semangat kerja karyawan

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , Artinya terdapat pengaruh budaya yang positif terhadap semangat kerja karyawan

b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja

$H_0 : \beta_2 = 0$ , Artinya tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan

$H_1 : \beta_2 \neq 0$ , Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan

Kriteria pengambilan keputusan adalah :

- Terima  $H_0$  (tolak  $H_1$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t > \alpha 5\%$
  - Tolak  $H_0$  (terima  $H_1$ ), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t < \alpha 5\%$
2. Uji Pengaruh Dominan

Untuk mengetahui pengaruh dominan dapat dilihat pada angka terbesar dari nilai *Standardized Coefficient Beta* berdasarkan variabel yang diteliti.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Baja Pertiwi Industri didirikan pada tahun 1983 oleh Sudirman. PT. Baja Pertiwi Industri merupakan badan usaha yang merupakan badan usaha yang bergerak dalam bidang pelayanan kebutuhan spare part dalam pembangunan jalan raya, yang pada akhirnya berubah menjadi perusahaan pengecoran. Pendirian PT. Baja Pertiwi Industri dilatarbelakangi dengan adanya permintaan akan spare part dimana dalam usaha pemenuhannya sangat sulit dan dengan kualitas yang diterima kurang memuaskan sehingga diputuskan untuk mendirikan PT. Baja Pertiwi Industri.

### B. Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1. Penyajian Data Responden

Sebelum mengidentifikasi hasil jawaban responden dari 22 item pernyataan maka perlu dilakukan mengidentifikasi karakteristik responden yaitu karyawan PT. Baja Pertiwi Industri Medan sebanyak 78 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini maka di perlukan

gambaran mengenai karakteristik responden.

## 2. Pengujian Instrumen Data

Sebelum melakukan analisa dan evaluasi data yang didapat perlu dilakukan pengujian dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah data tersebut layak atau tidak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

- 1) Uji Validitas adalah untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan yang akan disajikan pada responden. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid, sedangkan kevalidan dari data sendiri berdasarkan jumlah  $n$  (responden) (Kuncoro, 2005:267). Hasil uji validitas disajikan pada Tabel berikut :

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Budaya Kerja	71.09	175.641	.372	.376	.877
Budaya Kerja	71.06	174.061	.413	.411	.876
Budaya Kerja	70.95	176.647	.346	.440	.878
Budaya Kerja	71.13	167.516	.632	.607	.869
Budaya Kerja	70.83	173.595	.491	.492	.873
Budaya Kerja	70.90	177.158	.363	.405	.877
Budaya Kerja	71.04	171.960	.465	.450	.874
Budaya Kerja	71.04	174.089	.419	.356	.875
Lingkungan Kerja	70.86	170.019	.574	.955	.871
Lingkungan Kerja	70.78	176.484	.349	.683	.877
Lingkungan Kerja	70.99	172.948	.490	.543	.873
Lingkungan Kerja	71.06	176.398	.353	.268	.877
Lingkungan Kerja	70.97	172.311	.483	.572	.873
Lingkungan Kerja	70.81	174.365	.393	.439	.876
Lingkungan Kerja	70.81	169.326	.579	.957	.871
Lingkungan Kerja	70.79	176.944	.386	.542	.876
Semangat Kerja	71.03	169.116	.578	.931	.871
Semangat Kerja	70.90	170.301	.547	.631	.872
Semangat Kerja	70.88	170.857	.523	.463	.872
Semangat Kerja	70.96	168.869	.593	.932	.870
Semangat Kerja	70.92	172.747	.466	.448	.874
Semangat Kerja	70.92	173.293	.438	.745	.875

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V. 15, Tahun 2012

Dari Tabel diketahui nilai *Corrected Item - Total Correlation*, didapat semua nilai *coeffisien* melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir

pernyataan dan skor yang didapat adalah *valid* (sah), sedangkan kevalidan dari data sendiri berdasarkan jumlah  $n$  (responden) pada derajat kebebasan nya  $r_{\text{tabel}}$  ( $df$ )

=  $n - k$ ) harus lebih kecil dari ( $<$ ) 0,30, setelah dilihat pada  $r$  tabel didapat  $df = 78 - 3 = 75 = 0,223 < 0,30$ . Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan *out put* yang ada bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai *item - total correlation* lebih besar dari 0,30 dan derajat kebebasannya  $< 0,30$ , dengan demikian bahwa semua konstruk pernyataan yang diajukan dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas adalah untuk mengetahui kestabilan dan

konsistensi responden dalam menjawab butir-butir yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Reliabilitas suatu konstruk pertanyaan setiap variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60 (Kuncoro, 2005:267). Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel berikut :

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.879	.879	22

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V. 15, Tahun 2012

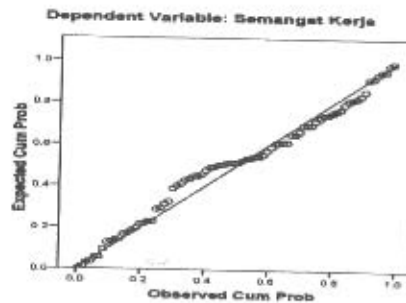
Pada Tabel didapat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,879  $>$  0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan yang telah disajikan pada 78 responden yang terdiri dari 22 item pernyataan adalah *reliable* atau bisa diterima dan dikatakan handal.

Selanjutnya sebelum melakukan pengujian hipotesis, lebih dahulu diuji model regresi berganda yang bertujuan agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu :

1) Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V. 15, Tahun 2012

Pada Gambar dapat dilihat bahwa data-data (titik-titik) menyebar dan mengikuti arah garis diagonal. Maka, dapat diambil kesimpulan bahwa data telah memenuhi uji normalitas. Dengan demikian model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel semangat kerja berdasarkan masukan variabel bebasnya.

Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kolmogorov smirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka jika nilai *asyp.sig.* (2-tailed) di atas nilai signifikansi 5% artinya variabel residual berdistribusi normal (Situmorang, 2008:73). Hasil uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kolmogorov smirnov* dapat dilihat pada Tabel berikut.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya Kerja	Lingkungan Kerja	Semangat Kerja
N		78	78	78
Normal Parameters(a,b)	Mean	26.53	27.49	20.31
	Std. Deviation	5.412	5.395	4.650
Most Extreme Differences	Absolute	.141	.077	.076
	Positive	.119	.077	.076
	Negative	-.141	-.076	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		1.244	.681	.670
Asymp. Sig. (2-tailed)		.091	.743	.760

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V. 15, Tahun 2012

Dari Tabel diketahui nilai *Asymp. Sig.* (2-tailed) masing-masing dari variabel budaya kerja  $0,091 > 0,05$ , variabel lingkungan kerja  $0,743 > 0,05$  dan variabel semangat kerja  $0,760 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan nilai dari kesemua

variabel lebih besar dari nilai signifikan (0,05) atau taraf signifikan 5%. Dengan demikian disimpulkan variabel residual berdistribusi normal.

## 2) Uji Multikolinearitas

Suatu keadaan dimana variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala *multikolinearitas* dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIP (Variance Inflation Factor)* melalui program *SPSS. Tolerance*

mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance*  $> 0,1$  atau nilai *VIF*  $< 5$ , maka tidak terjadi *multikolinearitas* (Situmorang, 2008:104). Hasil uji *multikolinearitas* dapat dilihat pada Tabel berikut.

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Kerja	.616	1.624
Lingkungan Kerja	.616	1.624

a Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V. 15, Tahun 2012

Pada Tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing mendapat nilai *VIF*  $1,624 < 5$  dan *Tolerance*  $0,616 > 0,10$  maka dapat disimpulkan tidak ditemukan

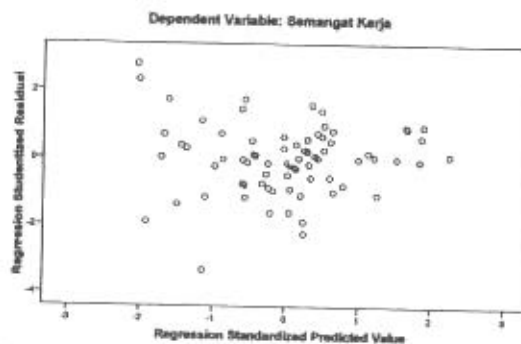
masalah *multikolinieritas* dalam penelitian ini.

## 3) Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji *multikolinearitas* dapat dilihat pada Gambar dibawah.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Scatterplot



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V. 15, Tahun 2012

Dari Gambar menunjukkan bahwa diagram pencar tidak membentuk suatu pola tetapi acak, dengan demikian dapat dikatakan bahwa regresi tidak mengalami gangguan *heteroskedastisitas* pada

model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk mengetahui variabel semangat kerja berdasarkan variabel bebasnya.

### 3. Analisis Dan Evaluasi Data

Setelah data yang dikumpulkan sah dan handal, selanjutnya data tersebut dilakukan analisa dan evaluasi diolah dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS Versi 15.

00) yang kemudian hasil *outputnya* akan dievaluasi untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja yang dapat dilihat pada beberapa dibawah.

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Kerja	78	12	39	26.53	5.412
Lingkungan Kerja	78	15	38	27.49	5.395
Semangat Kerja	78	7	30	20.31	4.650
Valid N (listwise)	78				

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V. 15, Tahun 2012

Dari Tabel diketahui bahwa nilai tertinggi dari variabel budaya kerja adalah 39 dengan nilai minimum 12 dan rata-rata nya adalah 26,53, nilai dari variabel lingkungan kerja memiliki nilai maksimum 38 dan minimum 15 dengan rata-rata 27,49, sedangkan dari variabel

semangat kerja nilai maksimumnya adalah 30 nilai minimum 7 dengan rata-ratanya 20,31. Data memiliki tingkat penyebaran yang ekstrim, dimana antara nilai minimum dan maksimum terdapat selisih yang cukup tinggi, sehingga standar deviasinya cukup tinggi.

**Correlations**

		Budaya Kerja	Lingkungan Kerja	Semangat Kerja
Budaya Kerja	Pearson Correlation	1	.620(**)	.700(**)
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	78	78	78
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.620(**)	1	.743(**)
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	78	78	78
Semangat Kerja	Pearson Correlation	.700(**)	.743(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	78	78	78

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V. 15, Tahun 2012

Berdasarkan data yang diolah melalui bantuan Program SPSS V. 15,00 tersebut yang hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 4.31 diatas bahwa nilai korelasi antara budaya kerja dengan semangat kerja adalah 0,700 yang menyatakan cukup kuat sedangkan

lingkungan kerja dengan semangat kerja lebih rendah dan berpengaruh hanya mencapai 0,620 dengan tingkat signifikant yang nyata yaitu dibawah 0,05 atau lebih kecil dari ( $<$ )  $\alpha$  5% dengan uji dua arah / sisi (sig 2-tailed).

Untuk mengukur kadar atau persentase kemampuan model (budaya kerja dan lingkungan kerja) dalam menjelaskan variabel terikat (semangat kerja), maka dilakukan

pengujian *coeffisien determinasi* (R<sup>2</sup>), hasil uji koefesien determinasi dengan menggunakan program SPSS V. 15,00 dapat dilihat pada Tabel berikut :

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803(a)	.645	.635	2.808

a Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Kerja

b Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V. 15, Tahun 2012

Berdasarkan Tabel menunjukkan bahwa angka *Adjusted R Square* atau determinan (R<sup>2</sup>) sebesar 0,635 berarti variabel budaya kerja (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) mampu menjelaskan variabel semangat kerja karyawan (Y) sebesar 63,5 % dan sisanya 36,5 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti atau diluar variabel model penelitian seperti kompensasi dan kepemimpinan.

#### 4. Pengujian Hipotesis

Pengujian dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dengan menggunakan alat bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution (SPSS* versi 15.00). Adapun pengujian hipotesis sebagai berikut :

- 1) Uji pengaruh serempak (uji F)  
Uji serempak dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara serempak berpengaruh

positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Bentuk pengujiannya adalah :

H<sub>0</sub> :  $\beta_1 = \beta_2 = 0$ , Artinya tidak terdapat pengaruh budaya dan lingkungan kerja yang positif secara serempak terhadap semangat kerja karyawan.

H<sub>i</sub> = Minimal 1  $\neq 0$ , Artinya terdapat pengaruh budaya dan lingkungan kerja yang positif secara serempak terhadap semangat kerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan adalah :

- Terima H<sub>0</sub> (tolak H<sub>i</sub>), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $\text{sig } F > \alpha$  5 %
- Tolak H<sub>0</sub> (terima H<sub>i</sub>), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $\text{sig } F < \alpha$  5 %

Hasil uji serempak dapat dilihat pada Tabel berikut.

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1073.101	2	536.550	68.031	.000(a)
	Residual	591.515	75	7.887		
	Total	1664.615	77			

a Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Kerja

b Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V. 15, Tahun 2012

Pada Tabel diketahui nilai  $F_{hitung} 68,031 > 3,13 F_{tabel}$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ ; hal ini menunjukkan hipotesis satu ( $H_1$ ) yang penulis ajukan sebelumnya dapat diterima yaitu variabel budaya kerja dan lingkungan kerja secara serempak (*simultan*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Baja Pertiwi Industri Medan.

Sedangkan uji pengaruh parsial dilakukan untuk mengetahui apakah antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak. Hasil uji parsial dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel dibawah.

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.435	1.807		-.241	.810
	Budaya Kerja	.334	.075	.389	4.437	.000
	Lingkungan Kerja	.432	.076	.501	5.713	.000

a Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V. 15, Tahun 2012

Dari Tabel diketahui angka persamaan *Regresi Berganda (multiple regrestion)* sebagai berikut :  $Y = -0.435 + 0.334 X_1 + 0.432 X_2$ . Konstanta sebesar -0,435 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (bernilai 0) maka variabel terikat tetap sebesar -0,435.

Dari Tabel diketahui angka masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi variabel terikat yang dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini :

Bentuk pengujiannya adalah :

- a. Pengaruh budaya kerja terhadap semangat kerja  
 $H_0 : \beta_1 = 0$ , Artinya tidak terdapat pengaruh budaya kerja yang positif terhadap semangat kerja karyawan  
 $H_1 : \beta_1 \neq 0$ , Artinya terdapat pengaruh budaya kerja yang positif terhadap semangat kerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan adalah :

- Terima  $H_0$  (tolak  $H_1$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t > \alpha 5\%$
- Tolak  $H_0$  (terima  $H_1$ ), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t < \alpha 5\%$



Dari hasil uji parsial budaya kerja terhadap semangat kerja didapat nilai *thitung* 4,437 > 2,000 *tabel* dengan signifikan 0,000 < 0,05, ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yaitu variabel budaya kerja secara parsial (individu) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Baja Pertiwi Industri Medan..

b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja

$H_0 : \beta_2 = 0$ , Artinya tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan

$H_1 : \beta_2 \neq 0$ , Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan

Kriteria pengambilan

keputusan adalah :

- Terima  $H_0$  (tolak  $H_1$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t > \alpha 5 \%$
- Tolak  $H_0$  (terima  $H_1$ ), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t < \alpha 5 \%$

Dari hasil uji parsial lingkungan kerja terhadap semangat kerja didapat nilai *thitung* 5,713 > 2,000 *tabel* dengan signifikan 0,000 < 0,05, ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yaitu variabel lingkungan kerja secara parsial (individu) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Baja Pertiwi Industri Medan.

2) Uji pengaruh dominan

bahwa angka *Standardized Coefficient Beta* budaya kerja sebesar 0.389 sedangkan lingkungan kerja sebesar 0,501. Oleh karena nilai variabel lingkungan kerja lebih besar dari nilai variabel budaya kerja, maka disimpulkan hipotesis dua ( $H_2$ ) yang penulis ajukan sebelumnya dapat diterima yaitu lingkungan kerja lebih dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Baja Pertiwi Industri Medan.

## SIMPULAN DAN SARAN

### A. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, penulis membuat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil korelasi antara budaya kerja dengan semangat kerja sebesar 0,700 yang menyatakan cukup kuat sedangkan korelasi antara lingkungan kerja dengan semangat kerja lebih rendah dan berpengaruh hanya mencapai 0,620 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan uji dua arah / sisi (sig 2-tailed).
2. Sedangkan dari hasil uji determinasi didapat angka *Adjusted R Square* atau sebesar 0,635 berarti variabel budaya kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel semangat kerja karyawan sebesar 63,5 % dan sisanya 36,5 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti atau diluar variabel model penelitian

- seperti kompensasi dan kepemimpinan.
3. Dari hasil uji serempak didapat nilai  $F_{hitung}$  68,031 > 3,13  $F_{tabel}$  dengan signifikan 0,000 < 0,05, hal ini menunjukkan hipotesis satu ( $H_1$ ) yang penulis ajukan sebelumnya dapat diterima yaitu variabel budaya kerja dan lingkungan kerja secara serempak (*simultant*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Baja Pertiwi Industri Medan. Sedangkan pada hasil uji parsial dari masing-masing variabel sebagai berikut :
    - a. Hasil uji parsial budaya kerja terhadap semangat kerja didapat nilai  $t_{hitung}$  4,437 > 2,000  $t_{tabel}$  dengan signifikan 0,000 < 0,05, ini berarti  $H_1$  diterima.
    - b. Hasil uji parsial lingkungan kerja terhadap semangat kerja didapat nilai  $t_{hitung}$  5,713 > 2,000  $t_{tabel}$  dengan signifikan 0,000 < 0,05, ini berarti  $H_1$  diterima.
  4. Dari hasil uji dominan didapat angka lingkungan kerja 0,501 lebih besar dibanding budaya kerja 0,389, maka disimpulkan hipotesis dua ( $H_2$ ) yang penulis ajukan sebelumnya dapat diterima yaitu lingkungan kerja lebih dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Baja Pertiwi Industri Medan.

#### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, ada beberapa saran yang penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan pihak manajemen perusahaan diantaranya :

1. Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan perlu dikuatkan lagi melalui pengadaan pelatihan kerja agar nilai-nilai kerja sebagai acuan bagi karyawan dapat dijalankan dengan baik.
2. Budaya kerja dan lingkungan yang ada diperusahaan sudah saatnya dilakukan evaluasi dan penekanan agar karyawan lebih mengerti dengan tujuan utama perusahaan.
3. Budaya kerja dan lingkungan kerja dianggap masih perlu diterapkan secara berkelanjutan kepada karyawan agar semangat kerja karyawan dapat bertahan pada situasi tertentu.
4. Penulis menyarankan agar disetiap ruang kerja perlu adanya pemasangan poster atau stiker yang menjelaskan nilai-nilai kerja yang harus dikembangkan oleh karyawan. Juga penambahan fasilitas kerja agar dapat meminimalkan kendala-kendala yang terjadi selama ini. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel diluar budaya dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2002. *Manajemen Personalia* (Edisi Revisi) Penerbit Ghalia Indonesia
- Arikunto, Suharsini, 2002. *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta, Yogyakarta.
- Elfrida. 2009. *Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Petugas Lembaga Pemasyarakatan Klas II-B Lubuk Pakam*. FE, USU. Medan. (<http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/4336>)
- Hasibuan, SP, M., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Kuncoro, M, 2005, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi : Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis*. Erlangga, Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu. 2005. *Teori Budaya Organisasi*, Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta
- P. Siagian, Sondang. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Rieneka Cipta. Pustaka Utama, Jakarta.
- Sedarmayanti 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Paham Ginting. 2008. *Analisis Data Penelitian*. Medan: USU Press.
- Sulisyanto. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Penerbit Andi, yogyakarta.
- Stephen P Robbins. 2003. *Prilaku Organisasi, Jilid 1 dan Jilid 2*, Penerbit: Indeks, Jakarta.
- Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kerja Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Triguno. 2004. *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*, Ed. PT. Golden Trayon Press, Jakarta.
- Veithzal Rivai, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Penerbit PT. Raya Grafindo Perkasa, Jakarta