

Peran Komunikasi Organisasi dalam Membentuk Etos Kerja Karyawan TDW Grup

Ongky Hojanto¹, Jamalullail²

^{1,2} Universitas Sahid, Indonesia

Email: ongkyhojanto@gmail.com¹, jamalullail@usahid.ac.id²

Abstrak

Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Perusahaan Kelompok Usaha Tung Desem Waringin (TDW) menjadi kajian akademis tentang budaya perusahaan yang komunikasinya dilakukan sebagai penelitian deskriptif kualitatif. Studi ini didorong oleh VUCA yang dikenal sebagai Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity on Reshaping the Business Environment. Sunnie Gile yang memprakarsai pendekatan inovasi agile dengan melakukan all-hands meeting dan mempercepat interaksi dalam Reshaping the Business Environment telah diterapkan. Rekomendasi untuk mengadakan pertemuan mingguan ditindaklanjuti melalui pertemuan Webinar Zoom yang menghasilkan kinerja anggota staf yang positif dengan hasil bahwa aspek positif dari budaya perusahaan TDW Group menjadi berakar, dan sebagai pemimpin menerapkan komunikasi perusahaan yang diperlukan dengan baik. Lebih jauh lagi, itu menginspirasi anggota staf dalam menghadapi masa sulit serta menyesuaikan dan memunculkan ide-ide inovatif.

Kata Kunci : Komunikasi, Organisasi Komunikasi, Budaya Perusahaan, Etos Kerja

Abstract

The impact of Covid-19 Pandemic towards Tung Desem Waringin (TDW) Business Group of companies becomes an academic study on corporate culture yang komunikasinya dilakukan sebagai penelitian deskriptif kualitatif. The study is prompted by the VUCA known as Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity on Reshaping the Business Environment. Sunnie Gile who initiated the agile innovation approach by conducting all-hands meetings and speed up interactions on Reshaping the Business Environment has been applied. The recommendation of conducting a weekly meeting was followed through Zoom Webinar meetings which has resulted in positive staff members performance with the out-come that the positive aspects of TDW Group's corporate culture becomes rooted, and as leaders are implementing well the necessary corporate communication. Further more, it did inspired the staff members in facing the difficult time as well as adjusting and coming-up with innovative ideas

Keywords: Communication, Communication Organization, Corporate Culture, Work Ethic

PENDAHULUAN

Pandemi akibat covid-19, menyebabkan kondisi Volatility, Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity (VUCA). Kondisi ini hampir sama seperti yang di gambarkan tiga puluh tahun lalu, oleh US Army War College saat mencetuskan istilah VUCA guna menggambarkan kondisi rapuh di Afghanistan dan Irak setelah Perang Dingin. VUCA juga akan sering di temukan dalam pembahasan geopolitik atau bisnis saat mendeskripsikan satu lingkungan yang penuh dengan turbulensi. (Benjamin E. Baran and Haley M. Woznyj 2019).

Kondisi VUCA sendiri di gambarkan sebagai situasi yang "rumit" serta membutuhkan penanganan khusus, seperti paparan Sunnie Giles di majalah Forbes edis May 9, 2018, How VUCA Is Reshaping The Business Environment, And What It Means For Innovation, mengatakan bahwa ketidakpastian itu sendiri merupakan ciri khas dari kompleksitas, sehingga jika para pemimpin hanya mengandalkan keahlian teknis, kekuatan pribadi seperti

karisma dan visi dan fokus organisasi pada efisiensi melalui inisiatif seperti Six Sigma, tidak akan berhasil di era VUCA. Dalam paparannya, Sunnie memberikan beberapa poin acuan untuk dilakukan organisasi mana pun sekarang untuk memulai transisi, salah satunya adalah dengan Conduct weekly all-hands meetings serta Speed up interactions.

Tantangan pandemic karena covid -19 juga menerpa TDW Grup yang merupakan holding company di bangun oleh Tung Desem Waringin yang di kenal sebagai : Pembicara Terbaik di Indonesia versi Majalah Marketing, Motivator Terheboh versi Majalah Marekting, Pelatih Sukses no.1 di Indonesia. (Majalah Marketing) serta The Most Powerful People in Business menurut majalah SWA.

Dengan beberapa unit bisnis di bawahnya, seperti : TDW Resources, The Daily Wash Laundry, Laruno, The Conversion, Central Group, Muvi, Einstein, TDW Property, Wakuliner, tentunya pandemic ini juga merupakan tantangan tersendiri bagi beliau serta anak perusahaan di bawah TDW GRUP. Namun, sebagai seorang pemilik bisnis, sekaligus bisnis coach Tung Desem Waringin mengembangkan pola komunikasi budaya perusahaan yang di namakan jumatatan bersama Tung Desem Waringin (TDW).

Kegiatan yang di adakan setiap jumat selama 1 jam dari pukul 10:00 – 11:00. Dimana pertemuan dilakukan dengan seluruh staf dari semua unit usaha menggunakan webinar, hal ini sejalan dengan ungkapan dari Sunnie Giles bahwa bisnis perlu Conduct weekly all-hands meetings serta Speed up interactions di masa VUCA dan hal terpenting dalam pola komunikasi di program jumatatan bersama TDW untuk menanamkan budaya perusahaan serta penerapannya dalam aktifitas sehari-hari. Paparan Edy Sutrisno (2011) yang menyatakan budaya perusahaan yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya perusahaannya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota perusahaan (karyawan perusahaan). Peneliti menemukan terjadi peningkatan kinerja secara meyakinkan dari beberapa unit usaha akibat komunikasi mengenai budaya perusahaan yang di gambarkan sebagai berikut :

Tabel 1. Jumlah kenaikan omset 2020-2021

No	Unit Bisnis	% kenaikan
1	Conversion	118
2	TDW Resources	71
3	The Daily Wash	20
4	MRI	100

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pola komunikasi yang digunakan TDW Grup untuk menanamkan budaya organisasi sehingga berdampak pada kinerja, kemudian penelitian ini menggunakan metode kualitatif melalui teknik pengumpulan data dengan wawancara; observasi; dan studi dokumentasi.

Menurut Hasibuan (2011:120) organisasi merupakan sebuah sistem perserikatan yang di bentuk formal, serta memiliki struktur serta terkoordinasi di mana terdapat sekelompok orang yang bekerja sama guna mencapai sebuah tujuan. Sehingga kemudian organisasi ini dapat di indentifikasi dengan beberapa ciri menurut Ferland dalam kutipan dari Handyaningrat (1985:3) :

1. Merupakan sebuah kelompok orang yang dapat dikenal
2. Terdapat sejumlah kegiatan yang berbeda namu memiliki keterkaitan (interdependent part) sebagai sebuah kesatuan usaha
3. Para anggotannya berkontribusi memberikan usaha atau tenaganya
4. Terdapat kewenangan, koordinasi dan monitoring
5. Terdapat sebuah tujuan yang ingin di capai

Oleh karena itu, organisasi dapat dilihat sebagai sekelompok orang yang melakukan kegiatan serta memiliki proses, dimana satu sama lain melakukan interaksi dan kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam interaksi tersebut akan berpengaruh terhadap perkembangan organisasi. Proses interaksi yang dilakukan oleh anggota organisasi menggunakan komunikasi sehingga keberhasilan kegiatan bersama selain ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dari para anggota juga tergantung pada kemampuan komunikasi para anggota serta pola komunikasi yang dibentuk oleh organisasi.

Pola Komunikasi

Pola dalam kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) memiliki arti yaitu: "bentuk atau sistem, cara struktur yang tetap dimana pola itu sendiri bisa dikatakan sebagai contoh atau cetakan." Sementara Puis A. Partanto dan M. Dahlan Al Brry berpandangan bahwa pola merupakan model, contoh atau pedoman. Menurut Joseph A. Davito yang dikutip oleh Abdullah Masmuh dalam buku "Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori Dan Praktek" menyebutkan bahwa terdapat 5 bentuk aliran pola komunikasi yang terdapat di dalam sebuah arah jaringan informasi di dalam sebuah organisasi yaitu: Pola lingkaran, pola roda, pola rantai, pola Y dan pola semua saluran / bintang.

Dimana oleh beberapa ahli berpendapat bahwa komunikasi organisasi :
Pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu (Wayne, Pace dan Faules Don F, 2015). Katz dan Kahn menjabarkan komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti di dalam suatu organisasi. Lebih lanjut komunikasi organisasi ini akan memberikan dampak menurut Robbins (2012) sebagai berikut :

1. Pengendali perilaku anggota organisasi dengan memberikan kejelasan dalam hierarki wewenang serta garis panduan formal.
2. Memperkuat motivasi membuat kejelasan kepada karyawan apa di kerjakan, serta ukuran seberapa baik pekerjaan tersebut di lakukan agar dapat memperbaiki kinerja yang dibawah standar.
3. Menunjukkan kekecewaan dan kepuasan.
4. Memudahkan untuk membuat keputusan.

Komunikasi Organisasi

Frank Jefkinse mengemukakan jabaran mengenai komunikasi organisasi sebagai bentuk-bentuk komunikasi yang dilakukan kedalam dan keluar organisasi (publik sebagai sasaran tujuan). Sementara pandangan dari Pace dan Feules bahwa komunikasi organisasi merupakan penunjukkan serta penafsiran dari sebuah pesan diantara unit-unit komunikasi didalam sebuah organisasi. Kemudian, Devito mengatakan bahwa sejatinya komunikasi adalah sebuah usaha pengiriman dan penerimaan pesan baik di dalam organisasi melalui kelompok formal maupun informal.

Etos Kerja

Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasarinya, prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai luhur yang menggerakkannya, sikap-sikap mulia yang dilahirkannya, dan standar-standar tinggi yang hendak dicapainya termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral, dan kode perilaku para pemeluknya Sinamo (2011:35).

Sinamo (2011) menjelaskan, terdapat delapan aspek etos kerja yang sudah terbukti secara universal diterima dan dipercaya. Aspek-aspek tersebut ialah kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan.

Performa dalam bekerja seseorang karyawan sangat ditentukan dan dipengaruhi oleh etos kerja yang dimilikinya. Menurut Sinamo (2005:2) menyatakan bahwa Etos Kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral. Adapun indikator-indikator di dalam Etos Kerja menurut Sinamo (2005:151) yaitu : Penuhtanggung jawab,

Semangat kerja yang tinggi, Berdisiplin, Tekun dan serius, Menjaga martabat dan kehormatan.

Berdasarkan hasil penelitian dari Dewi & Utomo (2015) mengungkapkan bahwasannya etos kerja signifikan pengaruhnya pada kinerja. Lebih lanjut, Bawelle & Sepang (2016) menarik kesimpulan dimana etos kerja berpengaruh pada kinerja secara parsial ataupun secara simultan. Pada bagian lain, Istijanto di dalam Octarina (2013), berpandangan bahwa etos kerja memiliki pengaruh besar terhadap: a) Kerja keras. b) Komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan. c) Kreativitas selama bekerja. d) Kerjasama serta persaingan di tempat kerja . e) Ketepatan waktu dalam bekerja. f) Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yang mana menurut Sugiyono (2007) pendekatan kualitatif adalah metode penelitian untuk meneliti suatu objek alamiah dimana peneliti merupakan sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data secara gabungan, analisis data bersifat induktif serta hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Sama halnya dengan pandangan Mulyana (2008) bahwa penelitian kualitatif memiliki tujuan mempertahankan bentuk dan isi perilaku manusia dan menganalisis kualitas-kualitasnya, alih-alih mengubahnya menjadi entitas-entitas kuantitatif Sementara itu, tujuan penelitian deskriptif yang di kerjakan peneliti untuk membuat deskripsi, menggambarkan secara sistematis, faktual mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan melakukan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi.

1 Observasi

Peneliti melakukan pengamatan saat melakukan observasi. Hal ini dilakukan dengan non participant observation peneliti tidak terlibat langsung dengan aktifitas orang-orang yang sedang diamati dan hanya sebagai pengamat independen.

2 Wawancara

Dilakukannya wawancara guna mengetahui serta melengkapi data agar supaya mendapatkan data akurat dari sumber data yang tepat. Dalam penelitian ini, peneliti mewawancarai enam orang informan, yang merupakan manajer dari unit bisnis di TDW Grup.

Informan Penelitian

Peneliti menggunakan teknik sampling purposive untuk menentukan informan dalam penelitian ini. Ini di dasari pada pandangan Sugiyono, bahwa penelitian kualitatif teknik sampling yang lebih sering digunakan adalah purposive sampling dan snowball sampling. Dimana, purposive sampling merupakan teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan seperti, misalnya orang tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan . Para Informan yang terpilih merupakan manajer dari unit bisnis yang mengalami kenaikan paling tinggi di dibandingkan dengan unit bisnis yang lain.

Tabel 2. Informan penelitian di TDW Grup

No	Nama Informan	Unit Bisnis
1	Diki Sidik	TDW Resources
2	Silvian Kumara	Laruno
3	Dwi Hartono	Einstein
4	Rocky Nusantara	MRI
5	Alen	The Daily Wash
6	Tony Herlambang	The Property
Total		6 orang

HASIL DAN PEMBAHASAN

Komunikasi yang di lakukan pimpinan menginspirasi karyawan sehingga berdampak pada etos kerja

Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2007) terdapat tiga poin yang harus pemimpin untuk mengubah sikap pegawainya, yaitu : komunikator, pesan dan situasi. Pemimpin hendaknya menjadi komunikator yang baik, pesan yang disampaikan dapat di mengerti karena disertai contoh dan pintar merancang situasi yang tepat saat menyampaikan pesannya.

Pertemuan mingguan rutin di adakan setiap jumat jam 10:00-11:00 yang di beri tajuk jumatn bersama TDW merupakan ajak komunikasi antara pimpinan dengan bawahan dimana dalam pertemuan tersebut, pimpinan menceritakan pengalaman yang berhubungan dengan budaya perusahaan atau pengetahuan dari buku yang baru di baca hal ini menginspirasi para karyawan untuk bertindak atau melakukan hal yang sama dengan apa yang mereka dengarkan.

Komunikasi pimpinan dalam bentuk cerita dari pengalaman menginspirasi karyawan untuk bertindak dengan hal yang sama. Seperti yang di katakan oleh Diki M Sidik;

“staf terinspirasi untuk bertindak dan melakukan hal yang sama dengan yang di ceritakan oleh Pak Tung (pimpinan) karena ingin mendapatkan hasil yang sama dan ini berdampak pada motivasi serta semangat kerja dan komitmen kerja (wawancara dengan Diki M Sidik, tanggal 12 april 2022, pukul 11.00 WITA)

Kemudian poin ini diperkuat oleh pernyataan dari Salvian Kumara sebagai berikut :

“tanggung gugat yang di contohkan oleh pak Tung, menginspirasi tim saya untuk menerapkannya di pekerjaan mereka. Ada tim yang membuat kesalahan dan bersedia untuk bertanggung jawab secara keuangan dengan mengganti rugi dampak dari kesalahan yang dia buat.”(wawancara dengan Salvian Kumara, tanggal 9 april 2022, pukul 15.00 WIB)

Senada dengan penyampaian dari Diki M Sidik dan Salvian Kumara, Rocky Nusantara juga menyampaikan bahwa komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan dengan menceritakan pengalaman yang ada hubungan dengan pola komunikasi pimpinan perusahaan menginspirasi :

“cerita yang di sampaikan meningkatkan semangat dan kemauan untuk bekerja keras (etos kerja), memotivasi tim kami MRI untuk tumbuh lebih baik dan tidak mau kalah dengan unit yang lain sehingga kami kreatif membuat program promosi dan meningkatkan nilai tambah di produk” (wawancara dengan Rocky Nusantara, tanggal 14 april 2022, pukul 10.00 WITA)

Arah komunikasi

Pola komunikasi vertikal dimana komunikasi berlangsung ke atas (upward) serta ke bawah (downward). Dikomunikasi vertikal ke atas terjadi penyampaian pesan dari bawahan ke atasan, sebagai contoh staf memberikan laporan kemajuan suatu kerja kepada pimpinan. Kemudian, komunikasi vertikal ke bawah terjadi penyampaian pesan dari atasan ke bawahan, contohnya penyampaian instruksi, evaluasi, kebijakan dan motivasi dari atasan ke bawahan.

Pertemuan jumatn bersama TDW yang di hadiri oleh semua staf dalam TDW Grup merupakan salah satu tempat untuk mengkomunikasi ide, pendapat, masukan, instruksi, kebijakan serta motivasi dengan arah komunikasi vertical ke atas dan juga ke bawah. Hal ini menghindari kesalahpahaman dan memperjelas instruksi.

Poin ini di sampaikan oleh Salvian Kumara, Diki M Sidik, Tony Herlambang dan Rocky Kumara :

“Semua staf disarankan untuk dapat mengemukakan ide, pendapat dan apa yang mereka rasakan diacara jumatn bersama TDW” (Diki M Sidik, tanggal 12 april 2022, pukul 11.00 WITA)”

“pak Tung (pimpinan) mendorong budaya komunikasi terbuka di dalam acara jumatn bersama TDW termasuk bertanya mengenai kebijakan perusahaan sehingga

menghindari kesalahan pemahaman dalam penerapan di unit bisnis masing-masing dan ini memicu ” wawancara dengan Salvian Kumara, tanggal 9 april 2022, pukul 15.00 WIB)
“karyawan dari semua jenjang dapat bertemu secara langsung dengan pimpinan tertinggi, mendengarkan secara langsung mengenai kebijakan, motivasi dan pengetahuan dari pengalaman beliau dan dapat bertanya mengenai hal-hal yang tidak di pahami, sehingga terbentuk pemahaman yang atuh akan arah kebijakan perusahaan” (Wawancara dengan Tony Herlambang 7 april 2022 pukul 12.00 WIB melalui telpon)”

Terbentuknya hubungan kerja yang produktif

Kerjasama yang saling mendukung untuk dapat menghasilkan keuntungan bersama bagi grup hanya dapat tercipta, jika satu sama lain saling mengenal akrab baik dari segi individu dan produknya. Acara jumatan Bersama TDW yang di lakukan rutin selama 1 jam, akan membuat setiap unit bisnis saling mengenal satu dengan yang lain secara pribadi dan juga dapat menjajaki peluang untuk bekerjasama (merupakan bagian dari etos kerja) dalam penjualan produk dan ini akan berdampak pada peningkatan omset. Hal senada di sampaikan oleh Diki Sidik :

“setelah mengetahui detail produk dari beberapa unit bisnis, beberapa tim mulai menjajaki kerjasama untuk melakukan cross selling. Misalnya TDW Resources yang merupakan unit bisnis event organizer seminar, tiket acara ini di jual oleh beberapa unit bisnis lain ke klien mereka. Dan sebaliknya, produk dari mereka, seperti franchise The Daily Wash Laundry di jual dalam acara yang di buat oleh TDW Resources hubungan “simboisasi mutualisme”terbangun karena program ini.”(wawancara dengan Diki Sidik 12 april 2022 pukul 11.00 WIB melalui telpon)

Ungkapan senada juga di sampaikan oleh Salvian Kumara :

“di acara ini, kami lebih saling mengenal dan tahu produk masing-masing, sehingga mudah untuk dapat bekerjasama saling menguntungkan dengan menjual produk unit bisnis lainnya.” (wawancara dengan Salvian Kumara, tanggal 9 april 2022, pukul 15.00 WIB).

Pernyataan lain di katakan oleh Alen dari The Daily Wash yang sepakat bahwa acara jumatan Bersama TDW juga membawa dampak pada hubungan kerja antara unit bisnis :

“dengan mengetahui jadwal seminar dari TDW Resources kami dapat mempersiapkan diri dengan baik untuk mengadakan pameran serta meminta izin untuk mempromosikan franchise the daily wash kepada peserta yang ada di acara tersebut.” (wawancara dengan Alen, tanggal 6 april 2022, pukul 15.00 WIB).

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi organisasi yang di lakukan melalui program jumatan bersama TDW akan membawa dampak significant terhadap peningkatan etos kerja dalam hal ini: motivasi dan semangat kerja, ketekunan dan semangat untuk membangun kerjasama . Oleh karena, komunikasi vertical dari atas kebawah dan dari bawah keatas akan mengurangi terjadinya distorsi dan generalisasi pesan.

Selain itu, komunikasi yang terbuka di lakukan dalam kondisi ceria membangun keakraban antara pimpinan dan karyawan serta antara sesama karyawan dari unit bisnis yang berbeda dan hal ini memicu kerjasama antara unit bisnis. Motivasi juga dapat muncul saat kegiatan bersama di mana setiap unit bisnis tertantang berupaya tampil menceritakan pencapaian mereka dari minggu ke minggu dan ini akan menjadi inspirasi bagi unit bisnis lain untuk melakukan hal serupa.

DAFTAR PUSTAKA

Baran, Benjamin E.; Woznyj, Haley M. (2020). Managing VUCA: The human dynamics of agility. *Organizational Dynamics*, S. 100787. DOI: 10.1016/j.orgdyn.2020.100787.

Bawelle, M. & Sepang J. (2016). "Pengaruh etos kerja, gairah kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna." *Jurnal EMBA.*, Vol. 4, No. 5, hlm. 303-408

Davis, Keith, and Newstrom, John,W. 2002. *Organizational Behavior At Work*. 11 edition. New York. Mc Graw - Hill

Denison, D.R., (1990), *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*, John Wiley & Son. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Bali Pustaka, 1996), h. 778.

Dewi, K. & Utomo, H. (2015). "Pengaruh etos kerja, insentif dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan departemen cutting PT Morichindo Fashion Ungaran." *Jurnal Among Makarti*, Vol. 8, No. 16, hlm. 55- 64.

Mangkunegara, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Remaja Masmuh. Abdullah. 2008. *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktik*. Malang : UMM Press.

Moeherton. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Pace, R. Wayne dan Faules. 2015. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Octarina, Arischa. 2013. "Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun". *Kumpulan Journal Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Andalas, Manajemen S-1, Vol. 1 (2013) No. 1*.

Puis A. Partanto dan M. Dahlan Al Brry, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya: Arkola, 1994), h. 605

Rivai Zainal, Veithzal.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, P.Stephen dan Judge. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat Schien. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass. SanFransisco.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.