

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMUNIKASI  
INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN  
(STUDI PADA PT ADIDAYA BIMA PERKASA YOGYAKARTA)**

Nasri  
Email: [Mnasri8815@gmail.com](mailto:Mnasri8815@gmail.com)  
Alumni Fakultas Ekonomi  
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

**INTISARI**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan, pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan "PT Adidaya Bima Perkasa". Sampel penelitian adalah 56 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuisioner. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah teknik regresi yang didukung dengan, uji T, uji analisis jalur (path analysis) dan uji asumsi klasik dengan bantuan aplikasi SPSS 20.00 for windows.

Hasil analisis data menunjukkan Adanya pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Dan Ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, disiplin kerja, komunikasi interpersonal secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Adidaya Bima Perkasa Yogyakarta.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Komunikasi Interpersonal Dan Kinerja.

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture on employee performance, work discipline influence on employee performance, the effect of interpersonal communication on employee performance, the influence of organizational culture, work discipline and interpersonal communication together on employee performance.*

*This research is quantitative research. The population in this study were employees of "PT Adidaya Bima Perkasa". The study sample was 56 employees. Data collection is done by questionnaire method. The data analysis technique used is a regression technique that is supported by, T test, path analysis test (path analysis) and classic assumption test with the help of SPSS 20.00 for Windows applications.*

*The results of data analysis show that there is a positive and significant influence of organizational culture on employee performance. There is a positive and significant influence on work discipline on employee performance. There is a positive and significant influence of communication on employee performance. And there is a positive and significant influence on organizational culture, work discipline, interpersonal communication simultaneously on the performance of employees of PT Adidaya Bima Perkasa Yogyakarta.*

*Keywords:* *Organizational Culture, Work Discipline, Interpersonal Communication and Performance.*

## PENDAHULUAN

Pada krisis global yang terjadi pada saat ini, perusahaan banyak mengalami kelesuan dalam menjalankan organisasinya. Di antara perusahaan - perusahaan tersebut bahkan ada yang telah mengalami penurunan usaha karena terfokus pada berbagai upaya dalam bersaing. Upaya tersebut sangat penting dilakukan sebagai bentuk adaptasi terhadap perubahan yang terjadi pada lingkungan eksternalnya, namun seringkali tidak disadari perusahaan telah mengabaikan integrasi internal dalam perusahaan. Halnya seperti melakukan pengembangan kualitas (SDM) untuk meningkatkan kinerja karyawannya sebagai salah satu *aset* yang sangat penting dalam perusahaan. Maka dari pada itu PT. Adidaya Bima Perkasa yang bergerak dibidang penyediaan layanan jasa tenaga kerja siap pakai terkemuka yang menyediakan berbagai macam tenaga kerja dituntut untuk fokus dalam meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan tidak mengalami kelesuan atau penurunan.

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang dapat menjadi ciri khas dari karakter organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan bentuk perilaku karyawan dan sikap kerja karyawan, kemudian akan mempengaruhi persaingan antar organisasi.

Disiplin adalah kekuatan yang berkembang dalam tubuh pekerja dan memungkinkannya untuk secara sukarela beradaptasi dengan keputusan, peraturan, dan nilai kerja dan perilaku yang tinggi. Disiplin kerja adalah faktor kunci dalam meningkatkan kinerja, karena sikap karyawan memiliki dampak besar pada keberlanjutan suatu organisasi. Mempekerjakan orang yang disiplin di tempat kerja dapat meningkatkan kinerja dan mematuhi semua peraturan organisasi. Menurut (Fathoni 2006), disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah fungsi operasional terpenting dari manajemen personalia, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja kerjanya. Oleh karena itu, disiplin kerja harus diterapkan dalam suatu organisasi karena sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya tanpa dukungan disiplin kerja yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Selain itu faktor komunikasi interpersonal juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kebutuhan akan komunikasi adalah kebutuhan sosial karyawan dalam berinteraksi baik dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan yang harus dipenuhi. Apabila komunikasinya berjalan baik, maka karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja dan dapat memelihara kondisi komunikasi yang harmonis.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara maksimal yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti 2007 (Dalam wiratama & Sintaasih, 2013) kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja di dalam sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara merupakan hasil kerja seorang pekerja di dalam sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan

standar yang telah ditentukan). ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

### **Budaya Organisasi**

Pengertian budaya organisasi adalah sebuah system yang kita anut bersama-sama untuk membedakan satu dengan organisasi yang lain. Budaya Organisasi bisa juga diartikan sebagai sebuah karakter/ciri-ciri yang kita anut oleh suatu organisasi dan akan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. atau budaya organisasi juga bisa diartikan sebagai nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima dan dapat kita pahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi adalah sesuatu yang dipersepsikan karyawan dengan cara menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi yang diharapkan.

### **Disiplin Kerja**

Secara etimologis, disiplin berasal dari bahasa Latin "disipel" yang berarti pengikut. Sejalan dengan evolusi zaman, kata tersebut telah digantikan oleh "discipline", yang berarti kesesuaian atau keteraturan. Menurut Siagian 2012 dalam (Husain, 2018) , disiplin kerja adalah disiplin yang digunakan dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang mengasumsikan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, bebas dari kesalahan dan kesalahan. Oleh karena itu, disiplin karyawan adalah bentuk pelatihan karyawan yang berupaya meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga perilaku mereka secara sukarela berupaya untuk bekerja sama dengan karyawan lain dan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan mereka. Menurut Fathoni 2006 dalam (Sumaki, Windy, J., Taroreh, Rita, N., dan Soepeno, 2015), disiplin kerja adalah hati nurani orang tersebut dan kesediaannya untuk mematuhi semua peraturan dan standar perusahaan yang berlaku. sosial. Disiplin kerja adalah fungsi operasional terpenting dari manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula kinerja kerjanya. Oleh karena itu, disiplin kerja harus diterapkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

### **Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi interpersonal adalah elemen atau proses komunikasi antara dua orang atau lebih, untuk mengekspresikan gagasan, perasaan, harapan dan kesan supaya dapat dipahami oleh sesama.komunikasi sangat diperlukan dalam kehidupan, supaya memahami simbol-simbol yang digunakan, baik symbol verbal maupun non verbal. Menurut (Muhammad, 2011) Komunikasi adalah aktivitas manusia yang mendasar. Melalui komunikasi, orang dapat berinteraksi satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari di rumah, di tempat kerja, di pasar, di masyarakat atau di tempat lain. Tidak seorang pun akan terlibat dalam komunikasi. Menurut (Thoha,2005) menyebutkan komunikasi interpersonal adalah sebagai proses penyampaian berita yang dilakukan oleh seseorang dan diterimanya berita tersebut oleh orang lain atau kelompok kecil orang-orang, dengan suatu akibat umpan balik dengan segera. Menurut (Mulyana, 2002) komunikasi antar pribadi atau komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun non verbal. Kreitner dan Kinicki 2005 (Sumaki, Windy, J., Taroreh, Rita, N., dan Soepeno, 2015) menyatakan bahwa Komunikasi merupakan pertukaran informasi antar pengirim dan penerima, dan kesimpulan (persepsi) makna antara individu-individu yang terlibat.

## PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya Budaya Organisasi berpengaruh PT Adidaya Bima Perkasa Yogyakarta memiliki Budaya Organisasi yang baik dengan nilai- nilai organisasi, dukungan manajemen, sistem imbalan, toleransi kesalahan, orientasi pada rincian pekerjaan, yang menjadi indikator yang dimiliki oleh setiap individu karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Porwani 2010 dalam (Sumaki, Windy, J., Taroreh, Rita, N., dan Soepeno, 2015) menjelaskan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H1: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pengujian penelitian ini diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi disiplin kerja semakin meningkat pula kinerja karyawan (Safitri, 2013).

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kedisiplinan suatu karyawan. Apabila balas jasa yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan hasil kerjanya maka mampu mengurangi kedisiplinan karyawan, dan mereka lebih bermasalah-masalan untuk bekerja. Tetapi balas jasa pada dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya dinilai baik. Karena balas jasa yang diberikan pada karyawan dirasa sudah sesuai dengan hasil kerja yang dicapai dan mampu meningkatkan kedisiplinan mereka dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis regresi membuktikan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, Komunikasi yang dilakukan oleh setiap individu karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado sudah melakukan sesuai dengan indikator dari komunikasi yang diteliti dalam penelitian ini yakni pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, dan tindakan telah dilakukan dengan semestinya oleh para karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prabasari (2013) menjelaskan bahwa berjudul Komunikasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Hasil pengujian memperlihatkan Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi. Dengan memiliki Disiplin Kerja dan Komunikasi yang baik dalam melakukan pekerjaan serta memiliki Budaya Organisasi yang tinggi karyawan akan dapat meningkatkan Kinerja nya, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan waktu yang diharapkan. Penelitian ini adalah yang pertama dilakukan.

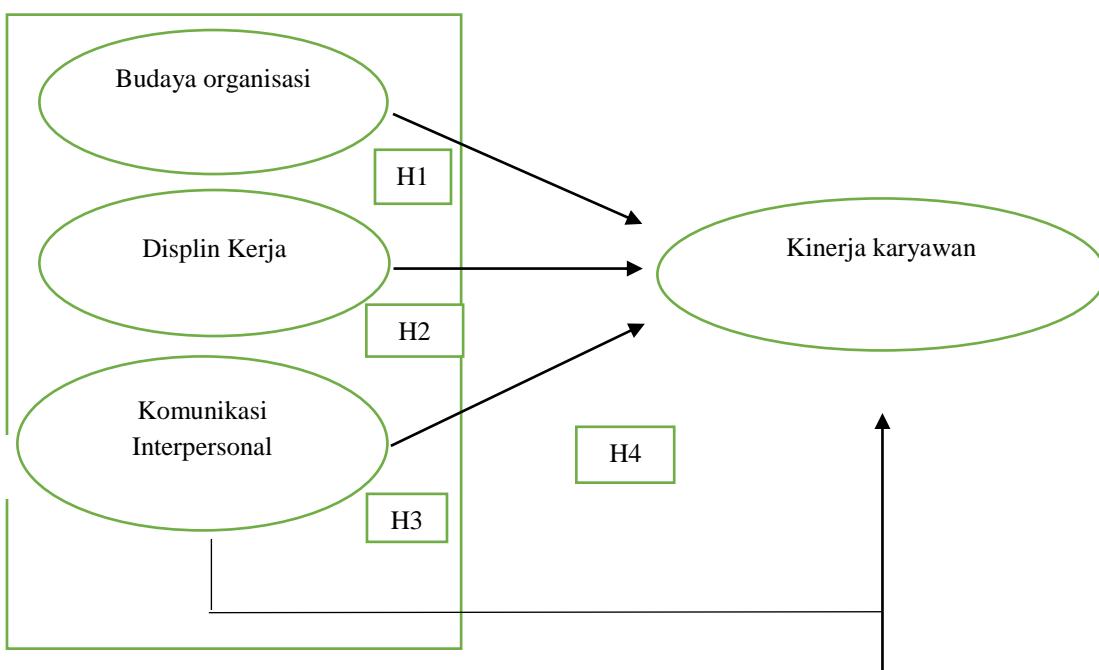
H3: Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian memperlihatkan Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya Kinerja Karyawan PT Adidaya Bima Perkasa yogyakarta dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi. Dengan memiliki Disiplin Kerja dan Komunikasi yang baik dalam melakukan pekerjaan serta memiliki Budaya Organisasi yang tinggi karyawan akan dapat meningkatkan Kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan waktu yang diharapkan. Penelitian ini adalah yang pertama dilakukan.

H4: Budaya organisasi, disiplin kerja dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Kerangka Pikir



## METODE PENELITIAN

### Sifat Penelitian

Penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan penelitian kuantitatif. (Sugiyono, 2012) mendefinisikan statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

### **Definisi Operasional Dan Indikator**

Definisi operasional adalah penjabaran masing-masing variabel terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Dalam penelitian ini, indikator-indikator variabel tersebut antara lain sebagai berikut

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi yang kuat dapat memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan sehingga sangat mempengaruhi kinerja, seperti yang di kemukakan oleh (Robins, 2006) melalui beberapa indikator berikut:

#### **Pengarahan**

Pengarahan yaitu setiap organisasi mempunyai arah yang ditentukan oleh pimpinannya dalam mencapai tujuan begitupun dalam instansi swasta, setiap instansi pasti diarahkan pimpinan untuk memperoleh tujuan yang akan dicapai.

#### **Inisiatif individu**

Inisiatif yaitu kebebasan yang di berikan oleh organisasi terhadap individu dalam mengemukakan ide-ide untuk dapat memperoleh kemajuan yang lebih baik, hal ini juga dilakukan oleh perusahaan swasta, dimana setiap pegawai berhak mengemukakan ide-ide yang ada untuk memperoleh kinerja yang baik dalam perusahaan, serta memperoleh kemajuan suatu perusahaan

#### **Ketulusan**

Ketulusan merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan secara sungguhsungguh dan iklas dalam menjalani suatu pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan

#### **Integritas**

Integritas adalah sikap dan mental yang menujung tinggi nilai kebenaran dalam organisasi. Hal ini perlu dilakukan oleh perusahaan, sebab dalam perusahaan pada saat menjalankan tugas pegawai/karyawan dapat menjalankan tugas berdasarkan prosedur berdasarkan aturan dari perusahaan tersebut.

#### **Kerjasama**

Kerjasama yaitu berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja dilaksanakan dengan sikap saling membantu antara tim-tim kerja, bukan pada individu individu.

#### **Pola komunikasi**

Yaitu sejauh mana komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal dapat berjalan baik.

#### **Kontrol**

Kontrol adanya pengawasan dari para pimpinan terhadap para pegawai dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi.

### **Disiplin Kerja**

Menurut (Rivai & Sagala, n.d. 2014) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu wilayah untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Malayu Hasibuan dalam (Isvandiari, 2017)

Memahami semua peraturan perusahaan : Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Penggunaan waktu secara efektif : menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan jangka waktu yang sudah ditetapkan. Sehingga karyawan perlu membiasakan berkeja dengan disiplin waktu dengan kata lain tidak menunda-nunda pekerjaan. Sikap tidak disiplin inilah yang membuat pekerjaan semakin lama semakin menumpuk dan tidak segera terselesaikan.

Tanggung jawab di dalam pekerjaan dan tugas : Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

Tingkat absensi : Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

## KOMUNIKASI INTERPERSONAL

Indikator Komunikasi Interpersonal

Menurut Muhammad (2012 dalam (Usman, 2011) Indikator komunikasi interpersonal adalah : Keterbukaan (*opennes*) merupakan sikap jujur, rendah hati, dan adil didalam menerima pendapat orang lain. Empati (*empathy*) adalah kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain. Dukungan (*support*) adalah suatu bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan, ataupun bantuan yang diterima individu dari orang yang berarti, baik secara perorangan maupun kelompok. Rasa positif (*positiveness*) Bersikap positif baik ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun gagasan yang mendukung, karena rasa positif itu sudah dengan sendirinya mendukung proses pelaksanaan komunikasi yang efektif. Kesamaan (*equality*) yaitu siap menerima anggota komunikasi lain sama atau setara.

## KINERJA KARYAWAN

Menurut Robbins 2006 (Dalam Isvandiari, 2017) menyebutkan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni :

Kualitas, hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan. Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain. Efektivitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian. Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya. Tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.

## POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

**Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2006). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (Husain, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Adidaya Bima Perkasa yang berjumlah 56 orang karyawan.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono dalam (Husain, 2018). Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100, maka sampel tersebut lebih baik diambil semua. Sehingga penelitian tersebut merupakan penelitian populasi. Berdasarkan jumlah populasi yang terdapat pada PT Adidaya Bima Perkasa Yogyakarta maka sampel yang digunakan adalah sampel populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *total sampling*. Teknik *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi Sugiyono dalam (Husain, 2018). Digunakan teknik ini karena populasi yang akan diteliti kurang dari 100 orang sehingga sampel yang diambil berasal dari keseluruhan populasi yang ada dalam PT Adidaya Bima Perkasa yaitu 56 orang karyawan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Kualitas Instrumen dan Data**

#### **Uji Validitas**

Hal yang dilakukan sebelum menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 56 responden. Tingkat signifikansi 5% jika  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan jika  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$  maka pernyataan tersebut tidak valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas:

**Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian**

| Variabel                 | Item Pertanyaan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|--------------------------|-----------------|----------|---------|------------|
| Budaya Organisasi        | X1.1            | 0,948    | 0,222   | Valid      |
|                          | X1.2            | 0,907    | 0,222   | Valid      |
|                          | X1.3            | 0,95     | 0,222   | Valid      |
|                          | X1.4            | 0,941    | 0,222   | Valid      |
|                          | X1.5            | 0,95     | 0,222   | Valid      |
| Displin Kerja            | X2.1            | 0,873    | 0,222   | Valid      |
|                          | X2.2            | 0,941    | 0,222   | Valid      |
|                          | X2.3            | 0,882    | 0,222   | Valid      |
|                          | X2.4            | 0,954    | 0,222   | Valid      |
| Komunikasi Interpersonal | X3.1            | 0,846    | 0,222   | Valid      |
|                          | X3.2            | 0,903    | 0,222   | Valid      |
|                          | X3.3            | 0,922    | 0,222   | Valid      |
|                          | X3.4            | 0,936    | 0,222   | Valid      |
|                          | X3.5            | 0,899    | 0,222   | Valid      |
| Kinerja Karyawan         | Y.1             | 0,916    | 0,222   | Valid      |
|                          | Y.2             | 0,883    | 0,222   | Valid      |
|                          | Y.3             | 0,927    | 0,222   | Valid      |
|                          | Y.4             | 0,682    | 0,222   | Valid      |
|                          | Y.5             | 0,883    | 0,222   | Valid      |

|     |       |       |       |
|-----|-------|-------|-------|
| Y.6 | 0.927 | 0,222 | Valid |
|-----|-------|-------|-------|

Sumber: hasil olah data 2019

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 56 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai Budaya Organisasi, Displin Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Kinerja Karyawan yang diajukan untuk responden karyawan PT. Adidaya Bima Perkasa Yogyakarta adalah valid karena dilihat dari nilai  $r$ -hitung >  $r$ -tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

### Analisis Diskriptif Statistik

Untuk mengetahui data pada penelitian ini digunakan analisis diskriptif. Ringkasan hasil analisis diskriptif statistik yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Kategori  | Frekuensi | Prosentase |
|-----------|-----------|------------|
| Laki-Laki | 31        | 68%        |
| Perempuan | 25        | 32%        |
| Total     | 56        | 100%       |

Sumber : data primer diolah 2019 (2)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan PT. Adidaya Bima Perkasa Yogyakarta, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori laki-laki yaitu sebanyak 50 responden (67,6%).

**Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

| Kategori    | Frekuensi | Prosentase |
|-------------|-----------|------------|
| < 20 Tahun  | 1         | 2%         |
| 21-30 Tahun | 13        | 23%        |
| 31-40 Tahun | 23        | 41%        |
| > 40 Tahun  | 19        | 33%        |
| Total       | 56        | 100%       |

Sumber : data primer diolah 2019 (lampiran 2)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia karyawan PT. Adidaya Bima Perkasa Yogyakarta, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori 31-40 tahun yaitu sebanyak 23 responden (41,1%).

**Tabel 4. 4 Analisis Deskriptif Variabel**

| Analisis Deskriptif Variabel |     |     |    |      |    |      |    |      |    |      |  |
|------------------------------|-----|-----|----|------|----|------|----|------|----|------|--|
| Variabel                     | STS |     | TS |      | KS |      | S  |      | SS |      |  |
| X1                           | F   | %   | F  | %    | F  | %    | F  | %    | F  | %    |  |
| X1.1                         | 0   | 0   | 5  | 8,9  | 13 | 23,2 | 30 | 53,6 | 8  | 14,3 |  |
| X1.2                         | 0   | 0   | 4  | 7,1  | 15 | 26,8 | 27 | 48,2 | 10 | 17,9 |  |
| X1.3                         | 1   | 1,8 | 4  | 7,1  | 16 | 28,6 | 23 | 41,1 | 12 | 21,4 |  |
| X1.4                         | 0   | 0   | 6  | 10,7 | 15 | 28,6 | 23 | 41,1 | 12 | 21,4 |  |
| X1.5                         | 1   | 1,8 | 4  | 7,1  | 13 | 23,2 | 30 | 53,6 | 8  | 14,3 |  |
| Variabel                     | STS |     | TS |      | KS |      | S  |      | SS |      |  |
| X2                           | F   | %   | F  | %    | F  | %    | F  | %    | F  | %    |  |
| X2.1                         | 0   | 0   | 7  | 12,5 | 19 | 33,9 | 25 | 44,6 | 5  | 8,9  |  |
| X2.2                         | 1   | 1,8 | 5  | 8,9  | 15 | 26,8 | 27 | 48,2 | 8  | 14,3 |  |
| X2.3                         | 1   | 1,8 | 3  | 5,4  | 19 | 33,9 | 26 | 46,4 | 7  | 12,5 |  |
| X2.4                         | 1   | 1,8 | 5  | 8,9  | 16 | 28,6 | 26 | 46,4 | 8  | 14,3 |  |
| Variabel                     | STS |     | TS |      | KS |      | S  |      | SS |      |  |
| X3                           | F   | %   | F  | %    | F  | %    | F  | %    | F  | %    |  |
| X3.1                         | 0   | 0   | 4  | 7,1  | 17 | 30,4 | 30 | 53,6 | 5  | 8,9  |  |
| X3.2                         | 0   | 0   | 4  | 7,1  | 18 | 32,1 | 29 | 51,8 | 5  | 8,9  |  |
| X3.3                         | 1   | 1,8 | 5  | 8,9  | 13 | 23,2 | 31 | 55,4 | 6  | 10,7 |  |
| X3.4                         | 0   | 0   | 7  | 12,5 | 16 | 28,6 | 27 | 58,2 | 6  | 10,7 |  |
| X3.5                         | 0   | 0   | 4  | 7,1  | 23 | 41,1 | 23 | 41,1 | 6  | 10,7 |  |
| Variabel                     | STS |     | TS |      | KS |      | S  |      | SS |      |  |
| Y                            | F   | %   | F  | %    | F  | %    | F  | %    | F  | %    |  |
| Y.1                          | 0   | 0   | 0  | 0    | 19 | 33,9 | 32 | 57,1 | 5  | 8,9  |  |
| Y.2                          | 0   | 0   | 0  | 0    | 14 | 25,0 | 37 | 66,1 | 5  | 8,9  |  |
| Y.3                          | 0   | 0   | 1  | 1,8  | 18 | 32,1 | 33 | 58,9 | 4  | 7,1  |  |
| Y.4                          | 0   | 0   | 2  | 3,6  | 12 | 21,4 | 35 | 62,5 | 7  | 10,7 |  |
| Y.5                          | 0   | 0   | 0  | 0    | 14 | 25,0 | 37 | 66,1 | 5  | 8,9  |  |
| Y.6                          | 0   | 0   | 1  | 1,8  | 18 | 32,1 | 33 | 58,9 | 4  | 7,1  |  |

### Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4. 5 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

| Kategori | Frekuensi | Prosentase |
|----------|-----------|------------|
| SMA/SMK  | 5         | 9%         |
| Diploma  | 14        | 25%        |
| Sarjana  | 37        | 66%        |
| Total    | 56        | 100%       |

Sumber : data primer diolah 2019 (lampiran 2)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan karyawan PT. Adidaya Bima Perkasa Yogyakarta, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori sarjana yaitu sebanyak 37 responden (66,1%).

### Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolineritas.

#### Uji Normalitas

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan kolmogorov smirnov. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Berdasarkan gambar 4.1 diatas dapat diketahui data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 4. 6 Uji normalitas**

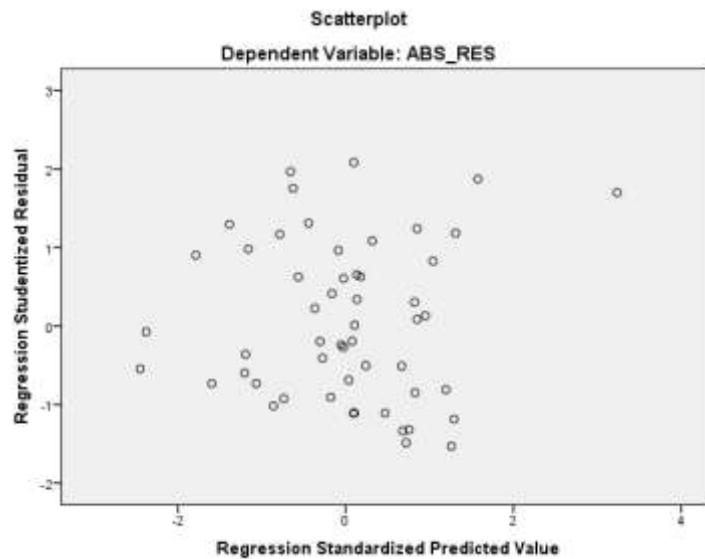
| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                         |
|------------------------------------|-------------------------|
| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                         |
|                                    | Unstandardized Residual |
| N                                  |                         |
|                                    |                         |
| Kolmogorov-Smirnov Z               | 0.682                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             | 0,741                   |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Berdasarkan table 4.7 menunjukan bahwa nilai Kolmogorov-Smirov Z sebesar 0,682 dan nilai Asymp. (2-tailed) sebesar 0,741 yang diperoleh model regresi lebih dari taraf signifiakan 0,05, berarti data distribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: hasil olah data 2019 (lampiran 6)

Berdasarkan gambar 4.2 dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4.9 Uji Heteroskedastisitas**

| Model                    | Coefficients <sup>a</sup> |                             |                           | t     | Sig. |
|--------------------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|-------|------|
|                          | B                         | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients |       |      |
|                          |                           | Std. Error                  | Beta                      |       |      |
| (Constant)               | .672                      | 1.043                       |                           | .644  | .522 |
| Budaya Organisasi        | .112                      | .071                        | .321                      | 1.578 | .121 |
| Displin Kerja            | -.083                     | .084                        | -.184                     | -.987 | .328 |
| Komunikasi Interpersonal | .012                      | .083                        | .029                      | .140  | .890 |

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: hasil olah data 2019

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan hasil signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,121, 0,328, 0,890. Maka dapat disimpulkan bahwa data dapat dinyatakan tidak terjadi heterokedatisitas.

### Uji Multikolineartias

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* ( $\alpha$ ).

**Tabel 4. 7 Uji Multikolineartias**

| Variabel                 | Tolerance | VIF   | Keterangan                      |
|--------------------------|-----------|-------|---------------------------------|
| Budaya Organisasi        | 0.433     | 2.311 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Displin Kerja            | 0.516     | 1.939 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Komunikasi Interpersonal | 0.413     | 2.420 | Tidak terjadi multikolinieritas |

Sumber: hasil olah data 2019 (lampiran 6)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0,10 atau nilai *VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

### **Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen atau Y. berikut adalah hasil pengolahan data yang menggunakan bantuan SPSS terlihat pada table sebagai berikut:

**Tabel 4. 8 Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 423.793        | 3  | 141.264     | 25.293 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 290.421        | 52 | 5.585       |        |                   |
|                    | Total      | 714.214        | 55 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Displin Kerja, Budaya Organisasi

Sumber data diolah 2019 (lampiran 7)

Tabel 4.12 tersebut menyatakan bahwa keempat variabel independen berpengaruh sebesar 0,000. Nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau  $25.293 > 2,55$ . Dengan demikian maka 3 yang menyatakan variabel budaya organisasi, displin kerja dan komunikasi interpersonal berpengaruh simultan (bersama-sama) terhadap kepuasan kerja. **Diterima**

### **Koefisien Determinasi**

**Tabel 4. 9**

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .770 <sup>a</sup> | .593     | .570              | 2.363                      |

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Displin Kerja, Budaya Organisasi

### Sumber data primer 2019

Berdasarkan tabel 4.13 diatas koefisien determinasi sebesar 0,570 atau 57,0% artinya bahwa 57,0% variabel budaya organisasi, disiplin kerja, komunikasi interpersonal sedangkan sisanya 43,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2.228 dengan probabilitas 0,030 dimana angka tersebut signifikan karena ( $p<0,05$ ).

Budaya Organisasi merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Nugroho, 2011).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Porwani 2010 dalam (Sumaki, Windy, J., Taroreh, Rita, N., dan Soepeno, 2015) menjelaskan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### H1: Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2.326 dengan probabilitas 0,024 dimana angka tersebut signifikan karena ( $p<0,05$ ).

Disiplin kerja adalah kesadaran atau ketaatan dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya (Mangkunegara, 2009).

Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya (Brantas, 2009).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja.

### H2: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2.078 dengan probabilitas 0,043 dimana angka tersebut signifikan karena ( $p<0,05$ ).

Komunikasi interpersonal yang terjadi dalam suatu kelompok memegang peranan yang vital dalam koordinasi kerjasama suatu divisi. Melalui komunikasi interpersonal, seorang karyawan dapat menyuarakan ide kreatif, gagasan positif, informasi, dan keluhan kepada pimpinan atau rekan karyawan lain, serta seorang pimpinan dapat memberikan instruksi, motivasi, teguran dan apresiasi kepada karyawannya (Barus, 2010).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prabasari, 2013) menyatakan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### **H3: Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Displin Kerja dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai f hitung sebesar 25.293 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ( $p<0,05$ ).

Kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Hasibuan, 2012).

Meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya peningkatan disiplin kerja, budaya organisasi dan komunikasi. Penerapan disiplin kerja ditunjukan seperti mengantisipasi karyawan yang datang terlambat saat bekerja, dan lain-lain. Menurut (Prabasari, 2013) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sumaki, 2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara Budaya Organisasi, Displin Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan.

### **H4: Pengaruh Budaya Organisasi, Displin Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan**

#### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2.228 dengan probabilitas 0,030 dimana angka tersebut signifikan karena ( $p<0,05$ ). Displin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2.326 dengan probabilitas 0,024 dimana angka tersebut signifikan karena ( $p<0,05$ ). Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2.078 dengan probabilitas 0,043 dimana angka tersebut signifikan karena ( $p<0,05$ ). Budaya Organisasi, Displin Kerja dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai f hitung sebesar 25.293 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ( $p<0,05$ ).

#### **Saran**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam mengembangkan potensi dan kualitas yang dimiliki karyawan,yang kemudian menentukan langkah-langkah pembentukan karyawan kondiktif yang berkaitan dengan Budaya Organisasi, Displin Kerja, Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Karyawan.

*Budaya Organisasi* berpengaruh positif signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*. Maka perusahaan bisa melakukan peningkatan dengan cara memandu dan membentuk sikap serta

prilaku karyawan, seperti memberikan pengarahan, inisiatif individu dan kontrol sehingga perusahaan bisa semakin meningkat.

*Displin Kerja* berpengaruh positif signifikan terhadap *Kinerja karyawan*. Maka perusahaan harus selalu menjaga sistem aturan perusahaan dengan cara memberikan arahan yang baik sehingga karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan tanggung jawab dan dapat di selesaikan dengan jangka waktu yang sudah di tetapkan.

*Komunikasi Interpersonal* berpengaruh positif terhadap *kinerja karyawan*. Maka perusahaan juga harus selalu memperhatikan proses komunikasi. Apakah mereka sudah melakukan komunikasi yang baik dengan yang lain? Serta melakukan praktik berkomunikasi sesama karyawan atau konsumen sehingga para karyawan mampu mempunyai kemampuan atau skil berkomunikasi dengan baik pula.

## DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari, I. A., & Siregar, P. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan kinerja karyawan pada PT. Central Proteinaprima Tbk. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. <https://doi.org/10.1093/qje/qjs048>
- Dewi, S. P. (2012). Pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di SPBU (studi kasus pada SPBU anak cabang Perusahaan RB. Group). *Jurnal Nominal*, 1(1), 1–22. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hiskia Jonest Runtunuwu, Joyce Lapian, L. D. (2015). Pengaruh Displin , penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerpegawai pada badan perizinan terpadu kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3). Diambil dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9313>
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (*Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro*) *BACHTIAR*. 1(1), 2–16.
- Isvandiari, A. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang Any Isvandiari Dosen Dpk Jurusan Manajemen Stie Asia Malang Anang Purwanto*. 11, 38–43. Diambil dari <https://media.neliti.com/media/publications/262623-pengaruh-budaya-organisasi-disiplin-kerj-a7e13a3a.pdf>
- Muhammad, A., & Organisasi, K. (2011). *Bumi Aksara*. Jakarta.
- Mulyana, D. (2015). Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. *Biomass Chem Eng*.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*, 355.
- Robins, stephen. p. 2006. (2006). Teori Budaya Organisasi. *prilaku organisasi*. Diambil dari <https://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/teori-budaya-organisasi.html>
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2002). *Manajemen tenaga kerja indonesia: pendekatan administratif dan operasional*. Bumi aksara.
- Sembiring, A. (2017). Pengaruh Insentif dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 183–197. Diambil dari <https://www.neliti.com/publications/59604/pengaruh-insentif-dan-disiplin-terhadap-kinerja-pegawai-dinas-pendidikan-dan-keb>

- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Bisnis. In *Metode Penelitian Bisnis*.
- Sumaki, Windy, J., Taroreh, Rita, N., dan Soepeno, D. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 1232–1242.
- Sumaki, W. J. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado the Effect of Work Discipline, Organizational Culture, and Communication on the Employee Performance Pt. Pln (Persero) S. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 538–549.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *Journal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Suzanto, B., & Solihin, A. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Network Management System Infratel Pt Telekomunikasi Indonesia Tbk. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Entrepreneurship*, 6(2), 64–76.
- Tampubolon, E. (2015). *Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Wilayah Iv Pt Pos Indonesia (Persero) Jakarta Pusat*. 19(3), 42–59.
- Thoha, M. (2011). Perilaku Organisasi : Konsep Dasar Dan Aplikasinya. *Jakarta: Grafindo Persada*.
- Usman, B. (2011). Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada fakultas ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Media Wahana Ekonomika*, 10, 1–18.
- Wiratama, I. N. J. A., & Sintaasih, D. K. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2), 126–134.