

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK DISCIPLINE, AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE JUANA RIVER AREA

Munadji¹⁾, Heru Sri Wulan, SE, MM²⁾, Andi Tri Haryono, SE, MM³⁾

¹⁾Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

²⁾³⁾Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana. Analisis ini menggunakan variabel independen yaitu Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi. Variabel dependennya Kinerja Pegawai. Sampel penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana. Sampel dilakukan dengan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner disebarkan langsung sebanyak 135 kuesioner. Metode statistik menggunakan analisis SPSS regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi(X1), Disiplin Kerja(X2), Komunikasi(X3) secara simultan mempengaruhi Kinerja Pegawai(Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung $929,592 > F_{tabel} 2,60$ sehingga dapat disimpulkan Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACTION

This study aims to examine Organizational Culture, Work Discipline, and Communication Against Employee Performance at Juana Pemali River Regional Office. This analysis uses independent variables namely Organizational Culture, Work Discipline, and Communication. Dependent variable Employee Performance. The research sample is employees who work at Juana Pemali River Regional Office. The sample is carried out by census method. Data collection was done with a questionnaire distributed directly as many as 135 questionnaires. The statistical method uses SPSS multiple regression analysis. The results of this study indicate that the influence of Organizational Culture (X1), Work Discipline (X2), Communication (X3) simultaneously influences Employee Performance (Y) is equal to $0,000 < 0,05$ and F counts $929,592 > F_{table} 2.60$ so that Culture can be concluded Organizations, Work Discipline, and Communication have a significant effect on Employee Performance at the Pemali River Basin Juana.

Keywords: *Organizational Culture, Work Discipline, Communication and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan organisasi di era globalisasi yang semakin pesat membuat persaingan dalam suatu organisasi pun semakin ketat. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam persaingan bisnis saat ini. Dikatakan bahwa perusahaan dengan sumber daya manusia yang baik akan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam organisasi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Reynecke (1997) dalam Liliweri (2014) dalam (Wardani, Rodiathul Kusuma; 2016) menjelaskan kebudayaan sebagai deposit pengetahuan, pengalaman, kepercayaan, nilai, sikap, makna, hierarki, agama, catatan tentang waktu, peranan, relasi tertentu, konsep universe, objek material, dan pemikiran yang diakui oleh suatu kelompok manusia yang kemudian diwariskan dari suatu generasi ke generasi lainnya. Budaya akan menunjukkan aturan main yang berlaku dalam suatu kelompok atau organisasi. Budaya organisasi memungkinkan adanya perubahan dikarenakan adanya penyesuaian dengan keadaan terhadap aturan main yang berlaku.

Setiap organisasi baik organisasi perusahaan, organisasi sosial maupun organisasi pemerintah mempunyai tujuan yang dapat dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu, dengan menggunakan sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut, dan yang paling menentukan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan organisasi manusia selalu berperan aktif dan paling dominan dalam setiap aktifitas organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawannya dengansendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari perusahaan. Menciptakan keakraban pada anggota organisasi juga menjadi salah satu faktor pendukung keberhasilan kinerja yang baik. Keakraban tersebut tumbuh dari adanya rasa nyaman pada individu ataupun kelompok pada anggota organisasi. (Wardani, Rodiathul Kusuma; 2016)

Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Untuk menerapkan budaya organisasi yang cocok pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. (Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus & Haedar Akib; 2017)

Selain budaya organisasi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Oleh karena itu disiplin merupakan sesuatu yang harus ditanamkan kepada setiap karyawan. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penerapan disiplin seperti: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik,

tanggung jawab yang tinggi, dan ketaatan terhadap aturan perusahaan.

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan (Panoraga, 1955) dalam (Karsini; 2016)

Salah satu potensi karyawan yang penting dalam mendorong kinerja adalah kedisiplinan. Manajemen perusahaan yang baik biasanya selalu memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan dapat dilihat bagaimana karyawan mengerjakan tanggung jawab terhadap aturan yang telah ditentukan. Kedisiplinan di perusahaan tentu akan membuat lingkungan kerja yang sehat dan seimbang terutama dalam hal komunikasi. Untuk itu suatu perusahaan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi tentu akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya karena system dan aturannya dijalankan dengan baik oleh karyawannya.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Dan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan dan target yang telah ditetapkan perusahaan. (Liyas, Jeli Nata :2017).

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah komunikasi. Komunikasi yang baik tidak hanya berbicara ataupun surat menyurat saja. Nitisemito (2008), menyatakan bahwa meskipun organisasi telah menggunakan alat-alat komunikasi yang mutakhir dan memiliki pimpinan pandai berbicara yang dapat menyampaikan dengan cepat seluruh instruksi -instruksi, petunjuk, saran, dan sebagainya, akan tetapi hal ini belum menjamin bahwa komunikasi telah dilakukan dengan baik. Hal ini memberikan pengertian bahwa dalam organisasi organisasi yang telah menggunakan alat-

alat komunikasi yang modern dan pimpinan yang pandai berbicara dapat saja terjadi *miss communication* dan *miss undertsanding*. (Satriowati, Elizabeth: 2016).

Beberapa kendala komunikasi pada Perusahaan, menunjukkan bahwa komunikasi didalam perusahaan belum berjalan secara maksimal. Hal ini dikarenakan masih ada hambatan dalam penyampaian suatu informasi dari direktur kepada karyawan, salah satunya adalah pada bagian produksi. Hambatannya adalah berupa banyaknya saluran yang harus dilalui seperti contohnya informasi dari direktur kepada karyawan masih harus melalui beberapa manajer dan beberapa kepala bagian. Sehingga kemungkinan berubahnya informasi akan besar. Hal ini dapat dimaklumi sebab, setiap saluran yang ikut menyampaian informasi tersebut mempunyai kecenderungan untuk merubahnya sesuai dengan kepentingan pribadi. Padahal komunikasi yang lancar berkaitan sekali untuk peningkatan kinerja masing-masing karyawan.

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu, dan kualitas dari kinerja pegawai tidak terlepas dari pencapaian hasil kerja. Hal ini karena kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan proses kerja sama yang efektif dan efisien sehingga tujuan kepariwisataan dapat tercapai dan terwujud. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dalam usaha seorang pegawai yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu guna mencapai tujuan organisasi telah ditentukan bersama. Terkait dengan ini (Sinambela 2012) mengatakan ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu: faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi: sikap, minat, intelegensi dan motivasi. Sedangkan faktor eksternal adalah sarana, kompetensi, gaji, suasana kerja dan lingkungan kerja. (Ail Magai, 2018).

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat

mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. (Sidanti, Heny :2015).

Penelitian ini dilakukan di Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana yang disebut sebagai "BBWS Pemali Juana", terbentuk pada tahun 2006, sejalan dengan otonomi daerah yang membagi tugas wewenang, dan kekuasaan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah. BBWS pemali juana berkaitan dengan criteria dan penetapan wilayah sungai, pengelolaan wilayah sungai. Untuk bisa mewujudkan program keberhasilan dalam kantor BBWS pemali juana membutuhkan SDM yang memadai. Dengan melakukan wawancara prasurvey Ada beberapa masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia dikantor ini, yaitu :

- a. Konsistensi terhadap visi dan misi organisasi yang rendah
- b. Penyimpangan dan kesalahan dalam kebijakan publik yang berdampak luas kepada masyarakat
- c. Pelaksanaan kebijakan yang jauh berbeda dari yang diharapkan
- d. Organisasi pimpinan dan penyalahgunaan kekuasaan
- e. Dalam praktik dilapangan kerja sulit dibedakan antara ikhlas dan tidak ikhlas
- f. Pejabat yang banyak melakukan KKN
- g. Rendahnya pegawai yang loyalitas dan kurang profesional
- h. Kreativitas pegawai kurang mendapat perhatian atasan
- i. Kepekaan terhadap keluhan pegawai yang di nilai rendah
- j. Kerjasama antar bidang kurang optimal
- k. Sifat individual lebih tinggi daripada kebersamaan
- l. Kurangnya sanksi yang jelas bagi pegawai
- m. Tidak ada rencana kerja yang jelas
- n. Kurangnya informasi/ penjelasan tentang tugas pegawai.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan peneliti di Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana dapat diketahui bahwa terjadi penurunan kinerja yang dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu sering tidak masuk kerja.

Table 1 Hasil Pra Survey Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan Ijin Tidak Masuk Kerja	PRESENTASE
Januari	18 Orang	13 %
Februari	28 Orang	21 %
Maret	20 Orang	15 %
April	22 Orang	16 %
Mei	21 Orang	16 %
Juni	26 Orang	19 %
JUMLAH	135 Orang	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Dari data jumlah kehadiran karyawan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa karyawan yang masuk kerja persentasinya tidak stabil dan bahkan mengalami penurunan kehadiran selama 6 bulan terakhir. Ketidakhadiran karyawan menjadikan sesuatu yang sangat penting karena dapat menyebabkan pekerjaan terbengkalai. Ketidakhadiran merupakan sikap dari rendahnya kedisiplinan kerja yang akan menurunkan kinerja karyawan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat dalam identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas. Maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana?
3. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana?
4. Apakah budaya organisasi, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan yang disesuaikan dengan permasalahan di atas yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana.
3. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana.
4. Untuk menganalisis apakah budaya organisasi, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana?

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2006) dalam (Fauzi, Muhammad:2016), budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Stoner et al (2002) menyatakan budaya (culture) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Sedangkan budaya organisasi (organizational culture) merupakan sejumlah pemahaman penting, seperti norma, sikap, dan keyakinan, yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Stoner, 2002) dalam (Fauzi, Muhammad:2016).

Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Budaya organisasi dibentuk sendiri oleh suatu kelompok organisasi untuk bergerak dalam mengatasi tantangan-tantangan dimasa depan.(Schein (1985) dalam Riani (2011) dalam (Fauzi, Muhammad:2016).

Manfaat Budaya Organisasi

Menurut Wibowo (2006) dalam (Yani, Isma, 2017) ada beberapa manfaat budaya organisasi, yaitu:

1. Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Disamping itu akan meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi, sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama.
2. Budaya organisasi membentuk perilaku staf dengan mendorong percampuran core value dan perilaku yang diinginkan, sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan control.
3. Budaya organisasi akan meningkatkan motivasi staf dengan memberi mereka perasaan memiliki, loyalitas kepercayaan dan nilai-nilai, dan mendorong mereka berpikir positif tentang mereka dan organisasi. Dengan demikian organisasi dapat memaksimalkan potensi stafnya dan menenangkan kompetensi.

Disiplin Kerja

Menurut Fathoni (2006) dalam (Yuliana, Maftri 2015) 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. Berdasarkan pendapat tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien. (Yuliana, Maftri 2015).

Menurut Simamora (2005) dalam (Susitiningrum, Noeria, 2015) disiplin adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Nitisemito (1982) dalam (Susitiningrum, Noeria, 2015) mengemukakan pengertian kedisiplinan yaitu sebagai suatu sikap, tingkah laku dan peraturan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Kualitas produk adalah kemampuan suatu produk untuk melakukan fungsi fungsinya itu meliputi daya tahan, kehandalan, ketelitian yang dihasilkan, kemudahan dioperasikan dan diperbaiki dan atribut lain yang berharga pada produk secara keseluruhan. (Kotler & Armstrong, 2004) dalam (Susitiningrum, Noeria, 2015).

Komunikasi

Komunikasi menurut Katz dan Khan (Thoha, 2009) dalam (Srimiatun, 2017) adalah suatu proses sosial yang mempunyai relevansi luas di dalam memfungsikan setiap kelompok, organisasi atau masyarakat. Komunikasi dapat juga diartikan sebagai suatu proses pertukaran informasi di antara individu melalui sistem lambang-lambang, tanda-tanda, atau tingkah laku. Rochajat Harun (2008) dalam (Susanto, Andi, 2013) mendefinisikan komunikasi yang berasal dari bahasa latin yaitu *Communicatus* yang artinya “berbagi” atau “menjadi milik bersama”, sehingga komunikasi merupakan suatu upaya yang bertujuan berbagi untuk mencapai kebersamaan.

Menurut Andrew E. Sikula (1981) dalam (Wardhani, Arie Puspita, 2016) mendefinisikan bahwa: *Communication is the process of transmitting information, meaning, and understanding from one person, place, or thing to another person, place, or thing*. (Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat, atau orang lain).

Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Handoko (2011) dalam (Wardhani, Arie Puspita, 2016) diartikan sebagai proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kerja karyawan. Menurut kamus Bahasa Indonesia, pengertian kinerja adalah mempunyai hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja adalah perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi

kerja, pelaksanaan pekerjaan yang bedaya guna. Sedarmayanti, (2007) dalam (Wardhani, Arie Puspita, 2016)

Menurut Rivai (Aderito, 2013) dalam (Srimiatun,2017) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Mangkunegara (Prabawa, 2013) dalam (Srimiatun,2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam mencapai tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Mangkuprawira (2007) dalam (Susanto, Andi, 2013) kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Ukuran kinerja karyawan dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi atau perusahaan.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2016) Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel bebas

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).(Sugiyono, 2016).Variabel bebas dari penelitian ini adalah budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi.

Menurut Robbins (2006) dalam (Fauzi, Muhammad:2016), budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Stoner et al (2002) menyatakan budaya (culture) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu.

Sedangkan budaya organisasi (organizational culture) merupakan sejumlah pemahaman penting, seperti norma, sikap, dan keyakinan, yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Stoner, 2002) dalam (Fauzi, Muhammad:2016).

Menurut Simamora (2005) dalam (Susitiningrum, Noeria , 2015 disiplin adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi. Komunikasi menurut Katz dan Khan (Thoha, 2009) dalam (Srimiatun,2017) adalah suatu proses sosial yang mempunyai relevansi terluas di dalam memfungsikan setiap kelompok, organisasi atau masyarakat.

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2010), variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Menurut Rivai (Aderito, 2013) dalam (Srimiatun,2017) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah diBalai Besar Wilayah Sungai Pemali Juanayang ada di Wilayah Kota Semarang yang berjumlah 135 karyawan.

Sedangkan sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap dapat mewakili dari keseluruhan populasi. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Purposive Sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2015). Pertimbangan pada kriteria pemilihan sampel yang telah ditentukan. Adapun keriterianya adalah sebagai berikut:

1. Karyawan yang bekerja diBalai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana.
2. Masih aktif bekerja.

3. Bersedia memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti.

Selanjutnya Arikunto (1998) dalam (Sugiyono : 2016) mengatakan bahwa sebagai ancer-ancer, jika peneliti mempunyai beberapa ratus subyek dalam populasi, mereka dapat menentukan kurang lebih 25% -30% dari jumlah subyek tersebut. Jika jumlah anggota subyek dalam populasi ini hanya meliputi antara 135 orang dan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan angket/kuesioner, sebaiknya subyek sejumlah itu diambil seluruhnya. Sehingga dapat dikatakan sebagai Penelitian Sensus.

Mengenai sensus Ruslan (2008) dalam (sugiyono : 2016) mengatakan bahwa alasan melakukan sensus, yaitu peneliti sebaiknya mempertimbangkan untuk meneliti seluruh elemen-elemen dari populasi, jika elemen populasi relatif sedikit dan variabilitas setiap elemennya yang tinggi (heterogen). Sensus lebih layak dilakukan jika penelitian yang dimaksudkan untuk menjelaskan karakteristik setiap elemen dari suatu populasi.

Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{n}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

N = Ukuran sampel/jumlah responden
 N = Ukuran populasi
 E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e=0,1

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10-20 % dari populasi penelitian.

Jenis Dan Sumber Data

Penelitian yang dilakukan ini termasuk dalam jenis *explanatory research*. Menurut Singarimbun (1998) penelitian *explanatory research* adalah menjelaskan hubungan *kausal* dan pengujian *hipotesa*. *Explanatory research* bertujuan untuk mencari dan merumuskan masalah melalui faktor-faktor penting yang berhubungan dengan variabel yang terkait. Selanjutnya akan digambarkan lapangan penelitian yang diarahkan untuk menganalisa sebuah model yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini digunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan di catat untuk pertama kalinya. Data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner tentang Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana.

Instrumen Penelitian

Kuesioner

Yaitu suatu metode dimana penelitian menyusun daftar pertanyaan secara tertulis yang kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian, yaitu Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana. Dengan kuesioner maka pengumpulan data akan lebih efisien apabila peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan menegetahui apa yang bisa diharapkan dari responden.

Skala Pengukuran

Skala Pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Berbagai skala sikap yang dapat digunakan untuk penelitian yaitu skala *likert* dan jenis skala tersebut bila digunakan dalam pengukuran, akan mendapatkan data rasio. Daftar pertanyaan tertulis yang akan diisi oleh responden yang terdiri dari pertanyaan tentang Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana

Menurut Sugiyono (2016), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat,

dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Dalam skala *likert* setiap item instrumen mempunyai *gradasi*.

Metode Analisis

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pertanyaan yang tercantum dalam kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Suatu instrumen harus mempunyai tingkat validitas tinggi jika ingin dianggap sebagai sebuah instrumen yang valid. Pengujian validitas ini diukur dengan mengkorelasikan skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total dari penjumlahan semua skor pertanyaan (Sugiyono, 2016).

Dari analisis ini diketahui nilai rasio kecukupan sampel dengan melihat nilai KMO. Dengan menggunakan analisis faktor maka item-item yang tidak valid akan dikeluarkan dari variabel penelitian. *Faktor loading* dilakukan dengan menggunakan analisis faktor pada kolom *correlation matrix*. Item-item dalam penelitian bisa dianalisis lebih lanjut apabila nilai *Kaiser Mayer Olkin*(KMO) $\geq 0,5$ dan nilai signifikansi $\leq 0,05$. Sedangkan untuk validitas masing-masing item dinyatakan valid apabila memiliki nilai *loading factor/component matrix* $\geq 0,4$. (Ghozali, 2011).

Uji Realiabilitas

Menurut Ghozali (2011), uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari skala pengukuran. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuisioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus *Cronbach Alpha* $> 0,05$ dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Apabila hasil *Cronbach Alpha* $>$ taraf signifikan 0,05 maka kuisioner tersebut reliabel.
- b. Apabila hasil *Cronbach Alpha* $<$ taraf signifikan 0,05 maka kuisioner tersebut tidak reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Model ini menghubungkan satu variabel dependen dengan banyak variabel independent. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan, sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi. Model hubungan kinerja karyawan dengan variabel-variabel bebasnya tersebut disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = a_1X_2 + a_2X_1 + e$$

Dimana:

X1 = budaya organisasi

X2 = disiplin kerja

X3 = komunikasi

Y = kinerja karyawan

a_1, a_2 = Koefisien Regresi

e = Variabel Pengganggu

Uji Hipotesis

Uji T

Yaitu pengujian koefisien regresi perusal individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (X) secara individual mempengaruhi langkah-langkah variabel dependent variabel (Y).

1) Perumusan Hipotesisnya

- a) $H_0: b = 0$, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi (X) secara persial terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- b) $H_a: b \neq 0$, yang berarti ada pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi (X) secara persial terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2) Cara menghitung t hitung :

Jika nilai probability *significancy* lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa dimensi budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya jika nilai probability *significancy* lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa dimensi budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika (R^2) makin mendekati 0 (nol), maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Multikolinearitas terjadi apabila nilai (R^2) yang dihasilkan oleh suatu model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011). *Adjusted (R^2)* sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya *Adjusted (R^2)* sama dengan 1, maka persentase pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependent adalah sempurna atau 100%. Dengan menggunakan *Adjusted (R^2)* penulis dapat mengukur variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi seberapa jauh pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen Imam Ghozali (2007). Apabila tingkat signifikansi uji F lebih kecil 5%, maka keseluruhan variable independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika signifikansi uji F lebih besar dari 5%, maka tidak dapat pengaruh secara bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

No. Item	rsy	rtabel 5% (135)	Keterangan
1	0,818	0,159	VALID
2	0,695	0,159	VALID
3	0,691	0,159	VALID
4	0,973	0,159	VALID
5	0,973	0,159	VALID
6	0,558	0,159	VALID

7	0,600	0,159	VALID
8	0,733	0,159	VALID
9	0,973	0,159	VALID
10	0,966	0,159	VALID
11	0,714	0,159	VALID
12	0,558	0,159	VALID
13	0,459	0,159	VALID
14	0,858	0,159	VALID
15	0,973	0,159	VALID
16	0,730	0,159	VALID
17	0,973	0,159	VALID
18	0,973	0,159	VALID
19	0,946	0,159	VALID
20	0,935	0,159	VALID

Sumber : Data primer diolah, 2019

Hasil perhitungan Uji Validitas sebanyak 135 pegawai sebagaimana tabel diatas, menunjukkan bahwa semua rhitung > rtabel pada nilai signifikasi 5%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua item dalam angket penelitian ini dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,972	20

Sumber : Data primer diolah, 2019

Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien reliabilitas angket dengan Cronbach Alpha = 0,972. Jadi Cronbach Alpha= 0.972 > rtabel = 0,159. Berdasarkan nilai koefisien reliabilitas dengan Cronbach Alpha tersebut dapat disimpulkan bahwa semua angket dalam penelitian ini dapat dikatakan Reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 3 Uji t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	-9,422	,000
	Budaya Organisasi (X1)	15,634	,000
	Disiplin Kerja (X2)	9,916	,000
	Komunikasi (X3)	1,789	,076

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data primer diolah, 2019

Analisis :

1. Diketahui nilai sig. untuk pengaruh Budaya Organisasi(X1) terhadap Kinerja Pegawai(Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $15,638 > t$ tabel 1,980.
2. Diketahui nilai sig. untuk pengaruh Disiplin Kerja(X2) terhadap Kinerja Pegawai(Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $9,916 > t$ tabel 1,980.
3. Diketahui nilai sig. untuk pengaruh Komunikasi(X3) terhadap Kinerja Pegawai(Y) adalah sebesar $0,076 > 0,05$ dan nilai thitung $1,789 < t$ tabel 1,980.

Uji F

Tabel 4 Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2779,057	3	926,352	929,592	,000 ^b
Residual	130,543	131	,997		
Total	2909,600	134			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Komunikasi (X3), Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2)

Sumber : Data primer diolah, 2019

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh Budaya Organisasi(X1), Disiplin Kerja (X2), Komunikasi (X3) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung $929,592 > F$ tabel 2,60.

Koefisien Determinasi

Tabel 5 Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,977 ^a	,955	,954	,99826

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X3), Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2)

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,955, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel Budaya Organisasi(X1), Disiplin Kerja(X2), Komunikasi(X3) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai(Y) adalah sebesar 95,5%.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), sehingga H1 diterima.
2. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), sehingga H2 diterima.
3. Komunikasi (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), sehingga H3 ditolak.
4. Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Komunikasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), sehingga H4 diterima.

Saran

Berdasarkan interpretasi hasil, maka saran yang dapat disampaikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Implikasi Managerial

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, dalam hal ini adalah pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana, dan perusahaan itu sendiri. Implikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Bagi pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana:

Dengan adanya penelitian ini diharapkan para pegawai bisa lebih meningkatkan kualitas bekerjanya dalam bidang meningkatkan produktifitas, skill. Dapat dilihat dalam penelitian ini bahwa Hasil penelitian yang dilakukan pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana disimpulkan

bahwa Budaya Organisasi(X1), Disiplin Kerja(X2), Komunikasi(X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai(Y), sedangkan secara parsial yaitu Budaya Organisasi(X1), Disiplin Kerja(X2), yang mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y), di penelitian ini Komunikasi(X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai(Y). Maka dari itu diharapkan perusahaan bisa memberikan pelatihan atau training kepada pegawai supaya bisa meningkatkan SDM yang lebih baik.

- b) Bagi perusahaan Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana:
Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa melihat hasil kinerja dari pegawai yang dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Ada jabatan-jabatan baru yang akan diperlukan oleh kantor tersebut. Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Komunikasi dapat memberikan efek baik kepada Kinerja Pegawai. Kantor dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan sekarang. Di kantor dapat menjawab tantangan perkembangan zaman di kantor juga dapat meningkatkan produktifitas dan prestasinya. Dan dapat mempersiapkan Pegawai-Pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.
2. Bagi penelitian yang akan datang
- a. Penelitian yang akan datang harus dapat memperhatikan faktor-faktor lainnya selain Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Komunikasi.
 - b. Diharapkan dimasa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu sumber data untuk penelitian selanjutnya. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan beberapa variabel yang berbeda, tidak hanya Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi.
 - c. Objek pada penelitian yang akan datang sebaiknya menggunakan objek yang lebih luas, tidak hanya satu instansi melainkan beberapa instansi di suatu daerah.

DAFTAR PUSTAKA

Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai

Variabel Moderating. *Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1).

Aisyah, S., Karmizi, & Savitri, E. (2014). Pengaruh Good Governance, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar). *JOM Fekon*, 1(2).

Anshari, H., H.Masjaya, & Amin, H. (2014). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Administrative Reform*, 2(3).

Ardiansyah, O. D. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).

Heny, S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di. *JIBEKA*, 44-53.

Jamaluddin, Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(1).

Liyas, N. J., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1).

Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 14-20.

Sagita, A. A., Susilo, H., & W.S, C. M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 57(1).

Srimiatun, SE., MM, & Triana, P. (2017). Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan. *Epicheirisi*.

- Subagyo, U., Miyasto, & Idris. (2014). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Bisnis Strategi*, 23(1).
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Susanto, A., & Anisah, U. H. (2013). Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 1(2).
- Wardani, K. R., Mukzam, D. M., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(1).
- Wardhani, P. A., Hasiolan, B. L., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2).