

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, KONDISI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA NEGARI AGRO WISATA KOPI & *BALINESE HOUSE*

Ni Kadek Leopani¹⁾ Ni Nyoman Suryani²⁾ I Nyoman Mustika³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: kadekleopani11@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset atau aktiva penting karena mampu atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung kepada kinerja karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris pengaruh komunikasi interpersonal, kondisi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House*.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* pada tahun 2021 yang berjumlah 40 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan metode sampel jenuh sebanyak 40 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan observasi, wawancara, dokumentasi serta dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji analisis determinasi berganda, uji F, uji t dengan alat analisis yang digunakan adalah SPSS 25.00.

Hasil penelitian menunjukkan komunikasi interpersonal, kondisi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House*. Hal yang harus ditingkatkan adalah keterbukaan karyawan ketika berkomunikasi dengan rekan kerja atau lawan bicara, lingkungan kerja yang baik agar karyawan tidak mudah jatuh sakit, stress dan sulit berkonsentrasi, harus diperbaiki agar karyawan tidak stress, perkembangan diri karyawan dan kemampuannya, rasa saling menghormati antar karyawan, menghargai, dan ramah antara sesama karyawan, dan karyawan selalu mengutamakan kreativitas dan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan atau menggunakan subjek penelitian lain.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Komunikasi Interpersonal, Kondisi Kerja.

I. PENDAHULUAN

Kinerja adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi atau perusahaan karena kinerja karyawan merupakan salah satu upaya dalam pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri.

Kinerja karyawan pada *Negari Agro Wisata Kopi & Balinese House* berada pada kondisi belum optimal dilihat dari tingkat absensi karyawan yang tergolong tinggi. Tingkat absensi karyawan tinggi karena karyawan sering tidak masuk kerja karena sakit namun tidak membawa surat keterangan dokter, selain itu karyawan sering tidak masuk kerja dengan keterangan yang tidak jelas serta terdapat karyawan yang kurang disiplin mentaati peraturan yang ditetapkan seperti sering terlambat saat datang ke tempat kerja dan pulang lebih awal. Kemampuan bekerjasama antar karyawan juga dirasa kurang ketika ada rombongan wisatawan yang berkunjung.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan belum optimal yaitu komunikasi interpersonal yang kurang baik perihal sikap dan perilaku dalam menyambut dan melayani tamu dilihat dari keluhan tamu yang terjadi karena karyawan kurang memiliki sikap ramah dan kurangnya sikap terbuka dalam menyambut tamu memberikan pelayanan kepada tamu. Selain itu, kurangnya koordinasi dan dukungan antara sesama karyawan.

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi

interpersonal terhadap kinerja karyawan searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Irfal (2021), Ghofar, *et al.*, (2018) dan Abdurrahman (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik keterampilan komunikasi interpersonal maka semakin baik pula kinerjanya, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Zakaria dan Leiwakabessy (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan berkomunikasi interpersonal tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya kemampuan berkomunikasi interpersonal tidak memiliki dampak yang cukup terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu kondisi kerja yang kurang baik juga mempengaruhi belum optimalnya kinerja karyawan dilihat dari sulitnya karyawan berkonsentrasi karena suasana kerja yang bising. Selain itu, kurang tersedianya fasilitas kerja yang memadai untuk menunjang aktivitas karyawan dan karyawan merasa tidak aman karena harus bekerja dibawah pohon-pohon besar yang rindang.

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kondisi kerja terhadap kinerja karyawan searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahyat (2019), Hartanto,dkk (2018), dan Aseanty (2017) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya penentuan kondisi kerja yang baik tersebut menyebabkan kinerja karyawan yang

lebih tinggi, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lazuardi, dkk. (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat adanya pengaruh kondisi kerja terhadap kinerja karyawan artinya kondisi kerja yang dianalisis meliputi penerangan, suhu, kebisingan, tata ruang tidak berpengaruh terhadap tinggi ataupun rendahnya kinerja karyawan.

Disamping itu, budaya organisasi yang diterapkan saat ini diperusahaan kurang dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dilihat dari permasalahan yang ada, karyawan masih kurang agresif dalam menawarkan suatu produk kepada wisatawan untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Karyawan juga belum memiliki kesadaran untuk mengembangkan diri dalam mentaati peraturan perusahaan dan kurangnya sikap saling menghormati antar sesama karyawan sehingga sering terjadi kesalahpahaman dalam bekerja.

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Sagita, dkk (2018), Dunan, dkk (2020), dan Yosepha (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi budaya organisasi, maka akan semakin baik kinerja karyawan, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Azizah, dkk (2017) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya budaya organisasi yang dijadikan pedoman dalam aktivitas di

organisasi juga tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.

II. KAJIAN LITERATUR

1) Pengertian kinerja

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182). Menurut Mangkunegara (2016:67) “Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)”. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Prawirosentono dan Primasari (2016:87) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upayamencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Terdapat hubungan erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja perusahaan.

2) Pengertian komunikasi interpersonal

Menurut Mulyana (2016:81) 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. Menurut Budyatna (2015:159) komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi di

seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung diketahui sebaliknya. Komunikasi interpersonal mengacu pada tindakan satu orang atau lebih yang mengirim dan menerima pesan, terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik (*feedback*) yang dipengaruhi oleh lingkungan (konteks) dimana komunikasi itu terjadi (Ruliana, 2016:4).

- 3) Pengertian kondisi kerja
Kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja (Mangkunegara, 2016:105). Menurut Sedarmayanti (2017:26) mengemukakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung dan tidak langsung terhadap pekerjaannya. Selanjutnya menurut Sunyoto (2015:38), kondisi kerja merupakan keadaan tenaga kerja sebagai akibat dari kebijaksanaan yang diambil atau dilakukan oleh organisasi demi kesejahteraan tenaga kerja organisasi tersebut.
- 4) Pengertian budaya organisasi
Menurut Amnuai dalam Yosepha (2019) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut Mas'ud dalam Dunan, dkk (2020) budaya organisasi adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut

bersama dalam suatu organisasi atau perusahaan yang menjadi petunjuk untuk bertindak dan membedakan organisasi atau perusahaan yang satu dengan organisasi atau perusahaan yang lain. Menurut Robbins dan Coulter dalam Yosepha (2019) budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak.

III. HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis 1 (H1) : Komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House*.

Hipotesis 2 (H-2) : Kondisi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House*.

Hipotesis 3 (H-3) : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House*.

IV. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* yang bertempat di Br. Negari, Singapadu Tengah, Sukawati, Gianyar, Bali. Latar belakang pemilihan lokasi ini karena ditemukan masalah pada komunikasi interpersonal, kondisi kerja dan budaya organisasi dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan di Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House*. Obyek penelitian dalam penelitian ini berfokus pada komunikasi interpersonal, kondisi kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan di Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

karyawan Negari Agro Wisata Kopi & Balinese House yang berjumlah 40 orang. Dalam penelitian ini karena subyek populasinya hanya 40 orang, jumlah keseluruhan kurang dari 100 subyek, maka semua populasi dijadikan sampel. Dengan demikian penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode observasi adalah metode pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung ke tempat yang akan diteliti, selanjutnya metode wawancara dengan mengajukan pertanyaan yang terstruktur terhadap Manager dan beberapa karyawan Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* untuk memberikan informasi tentang komunikasi interpersonal, kondisi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. selain itu, metode dokumentasi yang dilakukan dalam penelitian ini mengenai sejarah organisasi, struktur organisasi, serta mengenai jumlah karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* dan metode kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden

yaitu seluruh karyawan Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini dilakukan pengujian instrumen penelitian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial. Tahapan-tahapan yang harus dilakukan dalam analisis inferensial adalah Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji Model Fit (Uji F), dan Uji t.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total dan bila korelasi tiap faktor tersebut bernilai positif ($r > 0,3$), maka instrumen penelitian tersebut dapat dikatakan valid. Instrumen yang valid adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Hasil uji validitas penelitian ini ditunjukkan dalam Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	Komunikasi Interpersonal (KI)	X _{1.1}	0,963	Valid
		X _{1.2}	0,985	Valid
		X _{1.3}	0,981	Valid
		X _{1.4}	0,987	Valid
		X _{1.5}	0,932	Valid
2	Kondisi Kerja (KOK)	X _{2.1}	0,870	Valid
		X _{2.2}	0,934	Valid
		X _{2.3}	0,956	Valid
		X _{2.4}	0,869	Valid
		X _{2.5}	0,938	Valid
		X _{2.6}	0,956	Valid
3	Budaya Organisasi (BO)	X _{3.1}	0,940	Valid
		X _{3.2}	0,940	Valid
		X _{3.3}	0,969	Valid
		X _{3.4}	0,954	Valid
		X _{3.5}	0,948	Valid
4	Kinerja Karyawan (KK)	Y _{1.1}	0,866	Valid
		Y _{1.2}	0,927	Valid
		Y _{1.3}	0,915	Valid
		Y _{1.4}	0,905	Valid
		Y _{1.5}	0,942	Valid

Sumber : Data primer data diolah dari SPSS 2021

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh koefisien korelasi dari indikator variabel yang diuji nilainya lebih besar dari 0,30 ($r > 0,3$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada penelitian ini terbukti valid.

2) Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu variabel pada penelitian. Instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas penelitian ini ditunjukkan dalam Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Komunikasi Interpersonal (X ₁)	0,983	Reliabel
Kondisi Kerja(X ₂)	0,964	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₃)	0,973	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,946	Reliabel

Sumber : Data primer diolah dari SPSS 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa masing-masing nilai *Cronbach's Alpha* pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,60 (*Cronbach's Alpha*) > 0,60 yaitu sebesar 0,983, 0,964, 0,973, dan 0,946. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

3) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas juga dilakukan melalui analisis *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* pada uji non parametrik. Adapun hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat ditampilkan dalam tabel 3.

Tabel 3
Uji Normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov*)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.49015773
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.101
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Output SPSS Versi 25,00

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang ditampilkan pada Tabel 3 tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai sig. *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,200. Nilai sig. *Kolmogorov-Smirnov* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai *alpha* sebesar 0,05 maka mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

4) Hasil Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas dilakukan untuk melihat apakah terdapat korelasi yang sempurna antar variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini. Pengujian multikoleniaritas dilakukan dengan menganalisis nilai *tolerance* dan nilai *VIF*. Nilai *tolerance* dan nilai *VIF* digunakan untuk mengukur variabilitas variabel independen atau hubungan antar variabel independen, jika nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau nilai *VIF* lebih dari 10 maka menunjukkan adanya multikoleniaritas. Adapun nilai *tolerance* dan nilai *VIF* ditunjukkan pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4
Uji Multikolinieritas (*Tolerance* dan *Variance Inflation Factor*)
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	Komunikasi Interpersonal	.634	1.577
	Kondisi Kerja	.754	1.326
	Budaya Organisasi	.598	1.671

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Output SPSS Versi 25,00

Berdasarkan Tabel 4 tersebut ditunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10. Maka dari pada itu model regresi bebas dari gejala multikoleniaritas.

5) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan melalui metode glesjer dan dengan grafik scatterplot. Metode

glesjer meregresikan model regresi untuk mendapatkan nilai residualnya, kemudian nilai residual tersebut diabsolutkan dan dilakukan regresi dengan semua variabel independen. Bila terdapat variabel independen yang berpengaruh secara signifikan terhadap residual absolut maka terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Tabel 5 menunjukkan hasil perhitungan statistik dengan metode glesjer.

Tabel 5
Uji Heteroskedastisitas (Uji Glesjer)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.191	.219		.871	.390
	Komunikasi Interpersonal	-.010	.062	-.034	-.163	.872
	Kondisi Kerja	.044	.058	.143	.756	.454
	Budaya Organisasi	.012	.063	.040	.187	.853

a. Dependent Variable: ABS_RES
Sumber: Output SPSS Versi 25,00

Berdasarkan Tabel 5 ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,872, 0,454 dan 0,853. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu

absolute residual, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

6) Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk mendapat koefisien regresi yang akan menentukan apakah hipotesis yang dibuat akan diterima

atau ditolak. Hasil analisis ini mengacu pada hasil pengaruh variabel Komunikasi Interpersonal (X_1), variabel Kondisi Kerja (X_2) variabel Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada

Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House*. Adapun hasil analisis regresi dengan program *Statistical Package of Social Science (SPSS) versi 25.0 for Windows* dapat dilihat pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi		Standardized Coefficients Beta	t	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	-0,120	0,437		-0,376	0,709
Komunikasi Interpersonal	0,378	0,090	0,400	4,195	0,000
Kondisi Kerja	0,199	0,085	0,204	2,340	0,025
Budaya Organisasi	0,437	0,092	0,467	4,760	0,000
F Statistik : 45,944					
Sig F : 0,000					
Adjusted R Square : 0,776					

Sumber: Output SPSS Versi 25,00

Berdasarkan Tabel 6 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = -0,120 + 0,378 X_1 + 0,199 X_2 + 0,437 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

Nilai constant -0,120 menunjukan apabila komunikasi interpersonal, kondisi kerja dan budaya organisasi bernilai sama dengan 0 (nol) maka kinerja karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* bernilai sebesar -0,120

$X_1 = 0,378$ menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House*, apabila komunikasi interpersonal meningkat maka kinerja karyawan akan

mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel kondisi kerja dan budaya organisasi dianggap konstan. $X_2 = 0,199$, menunjukkan bahwa kondisi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House*, apabila kondisi kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel komunikasi interpersonal dan budaya organisasi dianggap konstan.

$X_3 = 0,437$, menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House*, apabila budaya organisasi karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel komunikasi interpersonal dan kondisi kerja dianggap konstan.

7) Analisis Determinasi Berganda

Analisis determinasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variasi variabel bebas yaitu X_1 (Komunikasi Interpersonal), X_2 (Kondisi Kerja) dan X_3 (Budaya Organisasi) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Analisis determinasi, berdasarkan Tabel 6 tersebut dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square 0,776. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai Adjusted R Square = 77,6 persen, yang berarti bahwa sebesar 77,6 persen kinerja karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* dipengaruhi oleh variabel Komunikasi Interpersonal (X_1), Kondisi Kerja (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) dan sisanya sebesar 22,4 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

8) Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara serempak (simultan) seluruh variabel bebas (variabel Komunikasi Interpersonal (X_1), Kondisi Kerja (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3)) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Berdasarkan hasil analisis Anova, diketahui $F_{sig} 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa, Komunikasi Interpersonal (X_1), Kondisi Kerja (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3), berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House*.

9) Hasil Uji t

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas (variabel Komunikasi Interpersonal, variabel Kondisi Kerja, variabel Budaya Organisasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

a) Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 6 di atas dapat dijelaskan

bahwa tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel komunikasi interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi β_1 (variabel Komunikasi Interpersonal) sebesar 0,378, menunjukkan bahwa meningkatnya komunikasi interpersonal maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House*.

b) Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 6 di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi $0,025 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel kondisi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi β_2 (variabel Kondisi Kerja) sebesar 0,199, menunjukkan bahwa meningkatnya kondisi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House*.

c) Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 6 di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi β_3 (variabel Budaya Organisasi) sebesar 0,437, menunjukkan bahwa meningkatnya budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House*.

PEMBAHASAN

1) Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House*

Koefisien Variabel Komunikasi Interversonal (X_1) adalah positif 0,378 artinya komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila komunikasi interpersonal meningkat sedangkan kondisi kerja dan budaya organisasi tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,378. Komunikasi interpersonal yang efektif telah lama dikenal sebagai salah satu dasar keberhasilan suatu organisasi. Komunikasi interpersonal memungkinkan dilakukannya penyampaian dan penerimaan pesan, baik secara verbal maupun nonverbal, lisan maupun tulisan, satu arah maupun dua arah. Kurangnya umpan balik dari segi kuantitas dan kualitas dalam suatu komunikasi interpersonal dapat menghambat penyampaian pesan secara baik, sehingga pada akhirnya dapat menimbulkan masalah bagi karyawan dan pihak-pihak yang terlibat di masa mendatang. Akibatnya, kinerja karyawan pun menjadi terganggu (Afridhamita dan Efendi, 2020) Dari uraian tersebut di atas searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Angraini (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hal itu, penelitian yang dilakukan oleh Veronica, dkk. (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan

bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House*

Koefisien variabel Kondisi Kerja (X_2) adalah positif 0,199, artinya kondisi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila kondisi kerja meningkat sedangkan komunikasi interpersonal dan budaya organisasi tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,199. Kondisi kerja sebagai serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja, serta keselamatan dan keamanan kerja. (Mujanah, dkk., 2020). Dari uraian tersebut di atas searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Septian (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hal itu, penelitian yang dilakukan oleh Ardista (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & Balinese House

Koefisien variabel Budaya Organisasi (X_3) adalah positif 0,437, artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila budaya organisasi meningkat sedangkan komunikasi interpersonal dan kondisi kerja tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,437. Budaya organisasi adalah suatu keadaan dimana suatu organisasi berperan sesuai dengan tugas, batas dan wewenang serta tanggung jawabnya yang berhubungan langsung dengan kinerjanya. Budaya organisasi adalah komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi pada sisi internal karyawan akan memberikan sugesti kepada semua perilaku yang diusulkan oleh organisasi agar dapat dikerjakan, penyelesaian yang sukses, dan akibatnya akan memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri. Akibatnya karyawan tersebut akan memiliki kepercayaan pada diri sendiri, kemandirian, dan mengagumi dirinya sendiri. Sifat-sifat ini akan dapat meningkatkan harapan karyawan agar kinerjanya semakin meningkat (Ma'rifah dalam Meutia dan Andriani, 2017). Dari uraian tersebut di atas searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Irmayanthi dan Surya (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan

hal itu, penelitian yang dilakukan oleh Ainanur dan Tirtayasa (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

VI. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan maka kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi interpersonal, kondisi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & Balinese House, Sukawati pada penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & Balinese House. Hal ini berarti semakin tingginya komunikasi interpersonal, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kondisi kerja terhadap kinerja karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & Balinese House. Hal ini berarti semakin tingginya kondisi kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Negari Agro Wisata Kopi & Balinese House. Hal ini berarti semakin tingginya budaya organisasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, maka peneliti mengajukan saran bagi bagi perusahaan Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* antara lain:

- a) Berdasarkan hasil tanggapan resopnden pada variabel komunikasi interpersonal, indikator keterbukaan (*openness*) memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah, maka disarankan kepada manajemen perusahaan Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House*, untuk memupuk sikap terbuka kepada seluruh karyawan agar karyawan dalam melakukan pekerjaannya merasa senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja atau lawan bicaranya.
- b) Berdasarkan hasil tanggapan resopnden pada variabel kondisi kerja, indikator lingkungan kerja memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah, maka disarankan kepada manajemen perusahaan Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* untuk selalu memperhatikan lingkungan kerja karyawan agar tidak mudah jatuh sakit, stress dan sulit berkonsentrasi dengan tujuan karyawan merasa nyaman saat bekerja dan semua pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat diselesaikan dengan baik.
- c) Berdasarkan hasil tanggapan resopnden pada variabel budaya organisasi, indikator kesadaran diri, kepribadian, dan performa memperoleh

nilai rata-rata skor yang terendah, maka disarankan kepada manajemen perusahaan Negari Agro Wisata Kopi & *Balinese House* supaya memberikan motivasi untuk mengembangkan diri dan kemampuan yang dimiliki karyawan, memupuk sikap menghormati, menghargai, dan ramah antara sesama karyawan. Disamping itu pula memberikan pengarahan agar karyawan selalu mengutamakan kreativitas dan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, N. H. 2018. The Effect of Interpersonal Communication Skills and Work Motivation On Performance of Marketing Employee. *International Journal of Engineering & Technology*, Vol. 7, No. 2. 29, pp. 190-195.
- Afridhamita, C., dan Efendi, S. 2020. Pengaruh Pengembangan Karier, Keterikatan Karyawan, Komunikasi Interpersonal, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Dharma Transport. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, Vol. 16, No. 1, pp. 13-28.
- Ahyat, Muhamad. 2019. Pengaruh Faktor Motivasi, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu, Kondisi Kerja dan Sumber Daya Terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Komputer (STMIK)

- Mataram. *Jurnal Solid ASM Mataram*, Vol. 9, No. 1, pp. 71-80.
- Ainanur., dan Tirtayasa, Satria. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 1, No. 1, pp. 1-14.
- Angraini, P. A. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung. *Jurnal Visionist*, Vol. 7, No. 2, pp. 22-28.
- Ardista, Rini. 2018. Pengembangan Kinerja Melalui Kondisi Kerja, Konten Pekerjaan dan Pengembangan Karir Dengan Mediasi Motivasi Kerja. *PARAMETER*, Vol. 3, No. 1, pp. 46-53.
- Aseanty, Deasy. 2017. Impact of Working Ability, Motivation and Working Condition to Employee's Performance; Case in Private Universities in West Jakarta. *OIDA International Journal of Sustainable Development*, Vol. 09, No. 04, pp. 35-42.
- Atmaja, I. P. B. K. 2020. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Anugerah Swadana Sejahtera Kabupaten Badung. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas mahasaraswati Denpasar.
- Auliya, Anisatul., dan Clara. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Restaurant Sailendra Hotel JW Marriott Jakarta. *Jurnal Hospitality dan Pariwisata*, Vol.3, No.2, pp. 350-361.
- Azizah, F. N., Thoyib, Armanu., dan Irawanto, D. W. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Malang). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 4, No.1, pp. 1-11.
- Dewi, I. A. P. 2019. Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Pasarraya Kuta di Kabupaten Badung. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas mahasaraswati Denpasar.
- Dunan, Hendri., Rahmawati, D., dan Redaputri, A. P. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, Vol. 8 No. 2, pp. 119 – 128.
- Dwijana, I. K. A. 2019. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Pasar Kota Denpasar. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas mahasaraswati Denpasar.
- Dwipayana, I. M. G. A., dan Sariyathi, N. K. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Komunikasi

- Terhadap Motivasi Kerja Pada The Jayakarta Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 6, pp. 2913-294.
- Efawati, Yen. 2020. The Influence of Working Conditions, Workability and Leadership On Employee Performance In The Fashion Industry At Bandung City. *International Journal Administration, Business and Organization*, Vol. 1, No. 3, pp. 8-15.
- Ghofar, Abdul., Luddin, M. R., dan Akbar, M. 2018. The Effect of Interpersonal Communication, Self-Engagement and Organizational Commitment Toward The Employee Performance. *International Journal of Human Capital Available online at Management*, Vol. 2, No. 2, pp. 30-44
- Handayani, Putri., dan Winarningsih. 2019. Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wong Bejo Joyo. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 8, No. 5, pp. 1-18.
- Hartanto., Hendriani, S., dan Maulida, Y. 2018. Analisis Pengaruh Kondisi Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat, Dan Kepulauan Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol. X, No. 2, pp 226-241.
- Hendra, Teguh. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Walikota Pekanbaru. *Jurnal Development*, Vol. 6, No.1, pp. 70-79.
- Irfal. 2021. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Resepsionis di Qunci Villas Hotel, Lombok – NTB. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Vol 16, No. 1, pp. 76-84.
- Irmayanthi, N. P. P., dan Surya, I. B. K. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Quality Of Work dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 4, pp. 1572-1593.
- Jannah, Miftahul. 2021. Pengaruh Emotional Intelligence, Self Efficacy dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kota Mojokerto. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Vol. 11, No. 1, pp. 191-212.
- Karlina, Dira. 2017. Hubungan Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat LPP TVRI. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 1, No. 2, pp. 78-97.
- Lazuardi, Bintang., Hutabarat, J., dan Priyasmanu, T. 2021. Analisis Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Jaya Perkasa Teknik. *Jurnal Valtech (Jurnal Mahasiswa Teknik Industri)*, Vol. 4 No. 1, pp. 36-41.
- Meutia, Tuti., dan Andriani, Eva. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya

- Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah I Aceh Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI)*, Vol. 1, No. 1, pp. 15-33.
- Mujanah, S., Aini, S. N., dan Candraningrat. 2020. Transformational Leadership, Kondisi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Business and Finance Journal*, Vol. 5, No. 2, pp. 155-165.
- Mukhrojini, Moh. 2020. The Influence Of Organizational Culture On Employee Performance Study At PT. Indo Bismar. *DIA: Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 18, No. 2, pp. 29-45.
- Nadhira, S. R., dan Rustono, Anthon. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Telekomunikasi Indonesia Witel Jakarta Selatan Unit Hr&Cdc dan Network Area). *e-Proceeding of Management*, Vol.5, No.1, pp. 260-266.
- Nuryasman, M. N., dan Suryaman, E. A. 2018. The Influence of Organizational Culture and Work Motivation Toward Employee Performance (Case Study On Employees of PT Inoac Polytechno Indonesia). *Jurnal Manajemen*, Vol. XXII, No. 01, pp. 74-90.
- Pratama, I. K. B. 2021. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Garmen Dedy Collection's Denpasar. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas mahasaraswati Denpasar.
- Purwanto, D. F. 2018. Pengaruh Hubungan Antar Pribadi dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Rich Palace Hotel Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, Vol. 6, No. 2, pp. 14-26.
- Rahayu, N. M. S. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Selat. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas mahasaraswati Denpasar.
- Sagita, A. A., Susilo, Heru., dan Cahyo, 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)*, Vol. 57, No.1, pp. 73-82.
- Septian, R. D. 2020. Analisis Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Temprina Media Grafika. *Jurnal Valtech (Jurnal Mahasiswa Teknik Industri)*, Vol. 3, No. 2, pp. 205-210.
- Sinaga, S.R., dan Sihombing, S. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara.

- Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, Vol. 21 No. 1, pp. 16-30.
- Supriyanto., dan Juliansyah, Rendi. 2017. Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Tuah Negeri Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, Vol. 22, No. 3, pp. 14-32.
- Suwantika, I. P., Sujana, I. W., dan Novariani, N. N. A. 2021. Pengaruh Keadilan Organisasi, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gapura Vista Residence, *VALUES*, Vol. 2, No. 1, pp. 1-9.
- Veronica, I. T., Raharjo, P. G., dan Nurwati, E. 2019. Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di Hotel Kartika Chandra Jakarta. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, Vol. 3, No. 1, pp. 333-349.
- Wirawan, I. M. B. 2020. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Peguyangan Kaja. *Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas mahasaraswati Denpasar*.
- Yosepha, S. Y. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pasadena. Engineering Indonesia. *Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No.2, pp. 83-98.
- Yusuf, Muhammad., dan Asyhari, Adam. 2017. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pabrik Roti Lala di Desa Bajo Indah Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe, *Jurnal Mega Aktiva*, Vol. 6, No. 2, pp. 83-88.
- Zakaria, I. H., dan Leiwakabessy, T. F. F. 2020. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Bank Syariah di Kota Ambon). *Jurnal Akuntansi: Transparansi dan Akuntabilitas*, Vol. 8, No. 2, pp. 117 – 126.