

PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA KERJA DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP PADA PT. TRANS RETAIL INDONESIA (CARREFOUR) BADUNG

Ni Putu Sri Siska Indrayani¹, Ida Bagus Made Widiadnya², Sapta Rini Widyawati³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

e-mail: srisiskaindrayaninp@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi, budaya kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Badung. Populasi dan sampel yang diambil sebanyak 35 responden, dengan metode penentuan sampel menggunakan metode sensus menurut Sugiyono (2018:112). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, studi dokumentasi, observasi dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis determinasi dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi, budaya kerja dan karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Badung.

Kata Kunci : Komunikasi, Budaya Kerja, Karakteristik Pekerjaan, dan Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of communication, work culture and job characteristics on employee performance at PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Badung. The population and samples taken were 35 respondents, with the method of determining the sample using the census method according to Sugiyono (2018:112). Data was collected through questionnaires, documentation studies, observations and interviews. The analysis technique used is multiple linear regression analysis, analysis of determination and t test. The results showed that communication, work culture and job characteristics partially had a positive and significant effect on employee performance at PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Badung..

Keywords: Communication, Work Culture, Job Characteristic, Employee Pefirormance

I PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan jenis sumber daya utama dalam organisasi karena manusia merupakan unsur pengatur dan pelaksana dari setiap kegiatan yang akan dilakukan organisasi. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan karena selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan baik yang bergerak dalam sektor jasa maupun industri selalu berupaya mengelola manajemen sumber daya manusia dengan cara-cara profesional untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja,

serta fungsi-fungsi kerja ditunjukkan karyawan kurang maka tujuan dari perusahaan menjadi terhambat (Ariana dan Riana, 2014). Menurut Kasmir (2016), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Robbins (2016), dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan kerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Melalui komunikasi, pegawai dapat meminta petunjuk kepada

petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga pegawai dapat saling bekerja sama satu sama lain. Penelitian yang dilakukan oleh Laksana dkk (2017) yang menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari komunikasi terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fachrezi (2020) yang menemukan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Suprianto (2019) mengemukakan bahwa budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntunan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Gamal (2019) menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana budaya kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan Nurhalim dkk (2017) yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan. Mathis dan Jackson (2016) mengemukakan bahwa, pekerjaan dirancang untuk memanfaatkan karakteristik pekerjaan yang penting yang cenderung diterima dengan positif oleh karyawan-karyawan. Penelitian Evisiani (2019) menyebutkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Candra (2017) menunjukkan karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

PT Trans Retail Indonesia atau yang lebih dikenal sebagai Carrefour Indonesia, merupakan perusahaan Retail di Indonesia yang juga pemilik jaringan supermarket Carrefour serta Carrefour Express. Masalah yang dihadapi PT. Trans Retail Indonesia

(Carrefour) Badung adalah Kinerja karyawan masih belum cukup optimal. Beberapa karyawan tidak cukup baik dalam berkomunikasi, mengikuti aturan budaya kerja dan menyesuaikan karakteristik pekerjaannya. Hal ini dilihat dari hasil kinerja karyawan setiap hari yang berfluktuasi dan kurang maksimal.

Dimana di dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tersebut tergantung pada kinerja karyawannya salah satu upayanya ada pada komunikasi yang baik antar para karyawan, atasan dan juga para konsumennya. dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan kerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Melalui komunikasi, pegawai dapat meminta petunjuk kepada petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja.

Budaya kerja pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Badung sudah dijalankan sesuai dengan SOP yang berlaku. Kebersamaan tetap dipupuk melalui budaya kerja, sehingga membuat karyawan tetap merasa nyaman dan solidaritas team tetap terjaga. Namun fenomena yang masih sering terjadi yaitu saat hari kamis masih sering ada beberapa karyawan yang tidak menggunakan pakaian adat Bali, dengan alasan lupa hari. Tentunya ini bertentangan dengan indikator kebiasaan yang telah diatur oleh perusahaan, dan juga tidak sesuai dengan indikator peraturan.

Selain masalah diatas, terjadi juga masalah karakteristik pekerjaan yaitu adanya ketidaksesuaian pekerjaan yang diberikan seperti adanya penambah tugas yang memerlukan keterampilan tambahan. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang maksimal.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis komunikasi terhadap kinerja karyawan

- pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Badung
2. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Badung
 3. Untuk mengetahui dan menganalisis karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Badung

II KAJIAN LITERATUR

Goal-Setting Theory

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2018).

Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal, Usman (Panjaitan, 2016:18). Menurut Ardiansyah (2016:18) komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol verbal atau nonverbal.

Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja menurut Supriyadi dan Triguno (Sa'adah, 2017:25).

Karakteristik Pekerjaan

Hasibuan (2016:135) menyatakan karakteristik pekerjaan meruapakan tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kinerja seseorang.

Kinerja Karyawan

Rivai (Rompis, Tumbel dan Sendow, 2017:4298) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

III METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Badung yang berlokasi di Jalan Raya Sunset Road, Kabupaten Badung. Penentuan lokasi ini dipilih karena ditemukan adanya fenomena terkait komunikasi (X1), budaya kerja (X2), karakteristik pekerjaan (X3) dan kinerja karyawan (Y1) pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Badung. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Populasi dari penelitian adalah PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Badung yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus (sampling jenuh) Sugiyono (2018:112). Data dikumpulkan dengan kuesioner, studi dokumentasi, observasi dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, analisis determinasi dan uji t.

IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Keterangan	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	> 0,3	Keterangan
Komunikasi (X1)	X1.1	0,845	0,3	Valid
	X1.2	0,795	0,3	Valid
	X1.3	0,832	0,3	Valid
	X1.4	0,762	0,3	Valid
Budaya Kerja (X2)	X1.5	0,689	0,3	Valid
	X2.1	0,715	0,3	Valid
	X2.2	0,845	0,3	Valid
Karakteristik Pekerjaan (X3)	X2.3	0,880	0,3	Valid
	X3.1	0,914	0,3	Valid
	X3.2	0,784	0,3	Valid
	X3.3	0,770	0,3	Valid
	X3.4	0,901	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X3.5	0,768	0,3	Valid
	Y1	0,797	0,3	Valid
	Y2	0,818	0,3	Valid
	Y3	0,901	0,3	Valid
	Y4	0,857	0,3	Valid
	Y5	0,924	0,3	Valid

Sumber: Data primer

data diolah (2021)

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada Tabel 1 diperoleh nilai koefisien dari masing-masing instrumen penelitian lebih besar dari 0,3 yang berarti instrumen penelitian dari variabel komunikasi, budaya kerja, karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,846	Reliabel
Budaya Kerja (X2)	0,748	Reliabel
Karakteristik Pekerjaan (X1)	0,885	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,910	Reliabel

Sumber: Data primer data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha masing-masing variabel komunikasi, budaya kerja, karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan memiliki cronbach's alpha lebih

besar dari 0,60, maka masing-masing variabel sudah reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.165	.953		-1.223	.231
	X1	.243	.094	.210	2.576	.015
	X2	.583	.155	.344	3.760	.001
	X3	.469	.087	.476	5.413	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 3 diperoleh suatu persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,165 + 0,243 X1 + 0,583 X2 + 0,469 X3$$

Nilai koefisien regresi komunikasi sebesar 0,243. Hal ini menunjukkan jika variabel lain konstan, meningkatnya komunikasi akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi budaya kerja sebesar 0,583. Hal ini menunjukkan jika variabel lain konstan, meningkatnya budaya kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi karakteristik pekerjaan sebesar 0,469. Hal ini menunjukkan jika variabel lain konstan, meningkatnya karakteristik pekerjaan akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 4
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.77195571
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.055
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data primer data diolah (2021)

Hasil Tabel 4 di atas menunjukkan Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 5
Hasil Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.309	3.232
	X2	.245	4.083
	X3	.266	3.758

a. Dependent Variable: Y
Sumber: Data primer data diolah (2021)

Hasil perhitungan pada Tabel 5 menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Hasil perhitungan nilai varians infation factor (VIF) juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF di bawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikoleniaritas pada variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.687	.504		3.345	.002
	X1	-.041	.050	-.247	-.824	.417
	X2	.029	.082	.118	.352	.728
	X3	-.036	.046	-.252	-.782	.440

a. Dependent Variable: ABS_RES
Sumber: Data primer data diolah (2021)

Hasil uji Glejser pada Tabel 6 diperoleh nilai signifikansi, semua variabel bebas memiliki nilai Sig. lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Uji Determinasi

Tabel 7

Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968 ^a	.936	.930	.808

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: Y
Sumber: Data primer diolah 2020

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,936 bahwa tingkat korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 93,6% yang artinya variabel independen dalam penelitian ini yaitu komunikasi, budaya kerja dan karakteristik pekerjaan mampu menjelaskan 93,6% kinerja pegawai dan sisanya sebanyak 6,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model

Uji t

Tabel 8

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.165	.953		-1.223	.231
	X1	.243	.094	.210	2.576	.015
	X2	.583	.155	.344	3.760	.001
	X3	.469	.087	.476	5.413	.000

a. Dependent Variable: Y
Sumber: Data primer diolah 2020

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan bahwa, Nilai t variabel komunikasi adalah 2,576 dan nilai signifikansi 0,015 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 diterima yang artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t variabel budaya kerja adalah 3,760 dan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 diterima yang artinya budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t variabel karakteristik pekerjaan adalah 5,413 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 diterima yang artinya karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Badung

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0.243 dengan tingkat signifikansi 0.015 yang mana lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin baik komunikasi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Bharata dan Putro (2019), Relawati dan Kasmari (2019) dan Rialmi dan Morzen (2020) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Badung

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel budaya kerja sebesar 0.583 dengan tingkat signifikansi 0.001 yang mana lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik budaya

dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Putranti, (2018), Hasing dan Sulkarnair (2019) dan Emil dan Sari (2020) menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Badung

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan sebesar 0.469 dengan tingkat signifikansi 0.000 yang mana lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik budaya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Mariniharsi dkk (2019), Rahmadalena & Asmanita (2020) dan Astutik dan Priantono (2020) menemukan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, Pertama komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Badung. Artinya semakin baik komunikasi, maka kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Badung akan menjadi semakin baik. Kedua budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Badung. Artinya semakin baik budaya kerja, maka kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Badung akan menjadi semakin baik. Dan yang terakhir karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Badung. Artinya semakin baik karakteristik pekerjaan, maka kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Badung akan menjadi semakin baik.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Badung Berkaitan dengan komunikasi Disarankan kepada manajemen PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Badung untuk terbiasa berbicara kepada atasan, berkaitan dengan budaya kerja diharapkan kepada manajemen PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Badung untuk lebih memahami prioritas kerja dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.. Berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, disarankan kepada manajemen PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Badung untuk dapat terampil dalam memenuhi hasil pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, Syamsu. 2014. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan. *e-Jurnal Katalogis*, Volume 2 Nomor 1, Januari 2014. pp. 135-145
- Amantha, Gostyari Kurnia. 2016. Analisis Budaya Kerja dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas (Studi Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Lampung). Bandar Lampung: *Magister Studi Ilmu Pemerintahan* Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung
- Ardiansyah, Dimas Okta. 2016. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3 No.1, Januari 2016: pp. 16 –30.
- Diansari, Nathalia. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen* Bandung: Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama
- Iqbal, Muhammad. 2017. Pengaruh Budaya Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Bank DKI Capem Syariah Margonda, Depok). *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi* Volume 9, Nomor 02, September 2017
- Ismawarni, Dian. 2016. Pengaruh Budaya Kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Bank BJB Kantor Cabang Subang. Bandung: *Jurnal Program Magister Manajemen Pascasarjana* Universitas Pasundan
- Jatilaksono, Raditya Singgih. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Abank Irek Creative Yogyakarta. *Jurnal Program Studi Manajemen* Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Lawasi, Eva Silvani dan Triatmanto, Boge. 2017. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kkerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Volume 5 No. 1 Tahun 2017
- Lestari M, Julianti. 2010. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Rambutan PTPN III (Persero). *Jurnal Departemen Manajemen* Univrsitas Sumatera Utara.
- Masharyono dan Senen, Syamsul Hadi. 2015. Analisis Job Performance

- Pegawai Honorer Administrasi Dengan Kompetensi Dan Job Characteristics Dalam Mendukung Universitas Pendidikan Indonesia Mencapai Leading And Outstanding. *Jurnal Fokus Ekonomi* Volume 10 Nomor 2 Desember 2015: pp. 119 – 137
- Nuswantoro, A.B., S.L. Triyaningsih & Ernawati. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai CV. Sarana Karya Sukoharjo Dengan Kesejahteraan Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Unisri* Vol. 25 No. 2.
- Panjaitan, Biller. 2016. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi. *Jurnal Dimensia* Volume 13 Nomor 2 September 2016: pp. 13 – 49
- Putranti, Megawati, dan Setyobudi. 2018. Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motode TULTA Sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol 2, (2), 2018: pp. 191-20
- Rompis, Tumbel, dan Sendow. 2017. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Manado,
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yulianti, Chintya Fitri. 2014. Analisis Pengaruh Budaya Kerja, Jaminan Sosial dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Di PT. Garuda Indonesia Yogyakarta. *Jurnal Manajemen* Volume 4, Nomor 2, Desember 2014