

# Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada SMK Babat

Ira Megasyara<sup>1</sup>, Indah Fauziah<sup>2</sup>, Dilla Vista Amelia<sup>3</sup>, Elsa Hanida Asnatullah<sup>4</sup>, Febby Milenia Santoso<sup>5</sup>, Siti Nurul Azizah<sup>6</sup>, Della Trista Eka Saputri<sup>7</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6,7</sup> Department Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Lamongan, Lamongan, 62218, Indonesia

---

## Abstract

Jumlah pegawai (Tenaga Kerja) yang melimpah, Untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal maka dibutuhkan sebuah komunikasi yang efektif, komunikasi memiliki peranan penting dalam suatu interaksi sosial dimana komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Oleh karena itu, komunikasi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan SMK Babat yang berjumlah 217 orang pegawai. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling dan diperoleh 80 responden dalam sampel ini. Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, uji normal dan analisis regresi linear berganda. Secara persial Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan sedangkan komunikasi dan kepuasan kerja itu berpegaruh secara signifikan dan secara simultan ketiganya berpengaruh kepada kinerja.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Komunikasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

---

## Article Info

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Lamongan, Jawa Timur, Indonesia

Alamat E-mail:

[iramegasyara@gmail.com](mailto:iramegasyara@gmail.com)

## Article History:

**Received :** 2022 - 01 - 10

**Reviewed:** 2022 - 01 - 25

**Revised :** 2022 - 02 - 15

**Accepted :** 2022 - 06 - 27

## 1. PENDAHULUAN

Setiap sekolah pada umumnya pasti memiliki tujuan yang jelas, baik untuk tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka pendek, selain memiliki tujuan yang jelas, setiap sekolah pasti memiliki motto dan visi-misi yang jelas. Untuk mewujudkan tujuan, motto dan visi-misinya tersebut SMK babat memanfaatkan elemen-elemen yang dimilikinya. Salah satunya adalah pegawainya.

Jumlah pegawai (tenaga kerja) yang melimpah, mengharuskan sebuah sekolah untuk berpikir mengenai bagaimana memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja pegawai tersebut. Hal ini disebabkan karena karyawan merupakan salah satu aset penting yang dibutuhkan sekolah. Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu sasaran sekolah untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Kinerja menurut Hamdi (2014) adalah suatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan dan diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang yang menunjukkan sesaran kinerja yang dicapai. Setiap sekolah ingin pegawainya memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja. Banyak upaya yang dilakukan oleh sekolah untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Baik melalui perencanaan, pelatihan, pemberian insentif, jenjang karier ,

komunikasi dan lain sebagainya. Untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal maka dibutuhkan sebuah komunikasi yang efektif, komunikasi memiliki peranan penting dalam suatu interaksi sosial dimana komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia.

Terdapat kesepakatan luas bahwa budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Sistem pengertian bersama ini dalam penggambaran yang lebih sesama, merupakan serangkaian karakter penting yang menjadi nilai bagi suatu organisasi. Budaya organisasi mewakili persepsi umum yang dimiliki oleh anggota organisasi. Keadaan ini terbentuk secara jelas apabila kita mendefinisikan budaya sebagai suatu sistem pengertian bersama. Dengan demikian, kita berharap bahwa masing-masing individu dengan latar belakang atau tingkat jabatan yang berbeda di dalam organisasi dan mendeskripsikan budaya organisasi tersebut dengan cara yang sama sehingga berpengaruh terhadap kinerja sesama karyawan.

Kepuasan kerja pegawai itu sendiri merupakan elemen penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kualitas sumberdaya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dalam tercipta dengan sempurna. Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan Lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.

Penelitian dari Wirda dan Azra (2007) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dari Sunadji, dkk. (2013) menunjukkan bahwa budaya organisasi berdampak langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut mendukung teori Moeljono (2005:26) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil penelitian berbeda dari Lina (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi berhubungan tidak signifikan atau negatif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut dapat ditentukan research gap atau perbedaan antara hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kecamatan Babat terdapat sarana pendidikan formal dan non formal salah satunya adalah SMK atau Sekolah Menengah Kejuruan. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari SMP/MTs atau bentuk lain yang sederajat atau lanjutan dari hasil belajar yang diakui sama atau setara dengan SMP/MTs. Dan di Babat sekiranya ada 7 SMK

Namun demikian, tidak semua elemen pada SMK Babat yang ikut berpartisipasi aktif dalam mendorong terciptanya suasana yang prestatif sebagaimana yang terkandung dalam motto dan visi-misi yang ada pada sekolahan-sekolahannya. Permasalahan pertama yang sering mempengaruhi kinerja pada SMK Babat yaitu budaya organisasi yang kurang disiplin. Seperti masih kurangnya kesadaran guru dalam memberikan materi, kurangnya pemahaman guru dalam menerapkan kompetensi dan keahliannya, kurangnya ketaatan dalam aturan dan kurang tegasnya pemimpin dalam menerapkan norma-norma yang ada di lembaga tersebut.

Permasalahan kedua yang sering mempengaruhi kinerja pegawai pada SMK Babat yakni komunikasi yang kurang efektif dan efisien terhadap atasan dan pegawainya, dan masih sering terjadi kesalahpahaman antara atasan dan pegawainya. Permasalahan ketiga yang sering mempengaruhi kinerja pegawai pada SMK Babat adalah kepuasan kerja. Seperti kurangnya gaji, keamanan dalam pekerjaan, kualitas pengawasan pekerjaan dan hubungan interpersonal antara rekan kerja dengan atasan dan dengan bawahannya. Pada uraian latar

belakang diatas, penulis ingin mengambil judul penelitian “ Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di seluruh SMK yang ada di Babat”.

## 2. LANDASAN TEORI

### 2.1 Budaya Organisasi

Menurut Rivai (2003) budaya organisasi adalah apa yang pegawai rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai dan harapan. Menurut Druicker dalam Pabundu (2010) budaya organisasi pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru-baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti diatas. Menurut Robbins dan Judge (2008) ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan, merupakan hakikat kultur sebuah organisasi:

- 1) Inovasi
- 2) Perhatian terhadap hal detail
- 3) Orientasi hasil
- 4) Orientasi orang atau individu
- 5) Orientasi tim
- 6) Agresifitas
- 7) Stabilitas

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan indikator yang didasarkan pada karakteristik budaya organisasi dari Robbins dan Judge (2008), indicator tersebut terdiri dari :

1. Hubungan antar manusia
2. Kerjasama
3. Penampilan karyawan

hal tersebut didukung dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan karakteristik budaya organisasi sebagai indikator budaya organisasi yaitu Robbins dan Judge dalam (Soedjono 2005, Herlista 2013, Widadgo dkk 2013, Arianty 2014, Zunaidah 2014, Gultom 2014, Akbar 2013, Rojuaniah 2012, Johannes dan Silitonga 2013)

### 2.2 Komunikasi

Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson (2011) dalam Wibowo (2014) komunikasi adalah proses dengan mana informasi dan arti atau makna di transfer dari *sender* kepada *receiver*. Kebanyakan pekerjaan yang dilakukan dalam tim diselesaikan secara *interdependent*, saling bergantung dan menyangkut komunikasi di antara anggota. Sedangkan menurut McShaune dan Von Glinov (2010) dalam Wibowo (2014) komunikasi menunjukkan pada proses dengan mana informasi dikirimkan dan dipahami di antara dua orang atau lebih. Khomsarial Romli (2011) yang dikutip dari Sri Hastuti (2013) mengatakan dalam konteks kepemimpinan seorang manajer berkomunikasi efektif bila ia mampu membuat pegawai melakukan kegiatan tertentu dengan kesadaran, kegairahan dan kegembiraan. Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (2003) dalam Wibowo (2014) komunikasi adalah proses dengan mana orang, kelompok atau organisasi *sender* (penyampai pesan) mengirimkan beberapa live komunikasi sebagai *the message* kepada orang, kelompok atau organisasi sebagai penerima pesan (*the receiver*). Menurut Mangkunegara (2000) indikator-indikator dalam kepuasan kerja, antara lain sebagai berikut:

1. Kemudahan dalam memperoleh informasi
2. Intensitas Komunikasi
3. Efektivitas Komunikasi
4. Tingkat pemahaman pesan

5. Perubahan sikap

### **2.3 Kepuasan Kerja**

Menurut Luthans (2006), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Hasibuan (2009) juga berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Wahyudin (2005) indikator-indikator dalam kepuasan kerja, antara lain sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*).
2. Atasan (*supervision*).
3. Teman sekerja (*workers*).
4. Promosi (*promotion*).
5. Gaji atau upah (*pay*).

### **2.4 Kinerja**

Istilah kinerja berasal berasal dari kata *job performance* prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. (Mangkunegara, 2011). Maier dalam As'ad (2003) mengatakan bahwa kinerja sebagai kesuksesan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Indikator kinerja yaitu:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Tanggung jawab

### **2.5 Budaya dan Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan Herlista (2013) mengemukakan hasil penelitiannya di PT. PLN Persero Area Semarang bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah terbukti berpengaruh positif dan signifikan. Wirda dan azra (2007) yang melakukan penelitian pada karyawan Politeknik Negeri Padang mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan hasil penelitian dikemukakan oleh Lina (2014) yang melakukan penelitian pada kinerja Biro Universitas Muhammadiyah Sumatera bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.6 Komunikasi Organisasi dan Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan Akbar (2015) mengemukakan hasil penelitiannya pada karyawan di Bank Jatim Cabang Malang bahwa pengaruh variabel komunikasi organisasi berhubungan secara signifikan terhadap kinerja.

Sismona (2015) penelitian ini bertujuan untuk membuktikan besarnya pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini menyebutkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja, dengan indikator komunikasi yaitu saluran formal, struktur wewenang, spesialisasi kerja, kepemilikan informasi.

Namun penelitian lain yang dilakukan oleh Prabawa (2013) penelitian yang dilakukan di PT. TWC Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko menunjukkan bahwa komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan indikator komunikasi organisasi yaitu komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, komunikasi horizontal, komunikasi lintas saluran dan indikator kinerja yang digunakan yaitu kejelasan tugas, kejelasan hasil dan waktu yang diperlukan.

### **2.7 Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan Yudha (2018) mengemukakan hasil penelitiannya di PT.

Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah terbukti berpengaruh signifikan. Wijaya (2018) yang melakukan penelitian pada CV Bukit Sanomas mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dapat diambil adalah:

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Adapun landasan penelitian terdahulu dan landasan teori yang digunakan oleh peneliti sebagai dasar dari pedoman dan rujukan sebagai berikut :

- 1) Yudha (2018) meneliti tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi”**. Pengolahan data penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Dimana hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Marta, Dwi jujung dan Triwijayanti (2016) meneliti tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. X Surabaya”**. Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, jenis tektik statistik yang digunakan adalah Statistik Inferensial. Populasi dalam penelitian ini adalah 500 karyawan PT. Shoei Surabaya, sampel pada penelitian ini adalah 80 karyawan dengan menggunakan Random Sampling sample tap divisi. Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS 20 sebagai alat olah dan analisa data. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya budaya organisasi dan komunikasi organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X Surabaya.
- 3) Kurniadi, Dede Hasan dan Suryadi (2013) meneliti tentang **“Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”**. Metode penelitian yang digunakan adalah metode Survey Explanatory, yaitu suatu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Peneliti ini menggunakan analisis kuantitatif. Sedangkan populasi penelitiannya adalah Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, dengan anggota populasinya 293 orang pegawai. Sampel yang diambil sebanyak 126 orang responden. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah analisis SEM (*Structural Equation Modelling*). Dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 4) Rahmadani (2019) meneliti tentang **“Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Pematang Siantar”**. Populasi yang ada kurang dari 100 yaitu 29 orang. Maka sampel yang digunakan adalah seluruh populasi (karyawan). Pengelohan data penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya terdapat pengaruh yang positif antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.
- 5) Wijaya (2018) meneliti tentang **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas”**. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Bukit Sanomas.

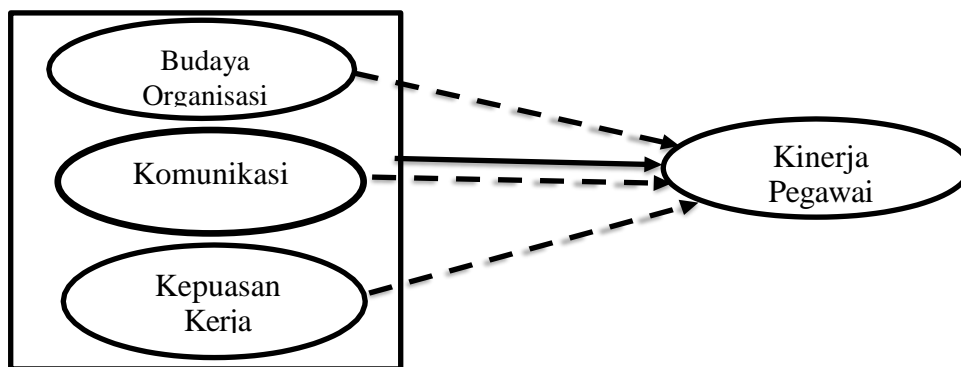
## 2.8 Kerangka Konseptual

Menurut Mckenna dan Beech (2000), Budaya organisasi merupakan nilai, kepercayaan, sikap dan perilaku yang dipegang anggota dalam suatu organisasi. Dengan kata lain budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Menurut Druicker dalam Pabundu (2010) budaya organisasi pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru-baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti diatas.

Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson (2011) dalam Wibowo (2014) komunikasi adalah proses dengan mana informasi dan arti atau makna di transfer dari sender kepada receiver. Kebanyakan pekerjaan yang dilakukan dalam tim diselesaikan secara interdependent, saling bergantung dan menyangkut komunikasi di antara anggota. Sedangkan menurut McShaune dan Von Glinov (2010) dalam Wibowo (2014) komunikasi menunjukkan pada proses dengan mana informasi dikirimkan dan dipahami di antara dua orang atau lebih.

Menurut Luthans (2006), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Sedangkan Robbins (2003) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini harusnya mereka terima.

Menurut Hasibuan (2002), kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya berdasarkan kecerdasannya, usaha serta kesempatan yang dilakukannya. Menurut Simamora (1997), menyatakan bahwa agar suatu organisasi dapat melakukan fungsinya secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi, maka organisasi tersebut harus mempunyai kinerja pegawai atau karyawan yang baik, yakni dengan memiliki karyawan atau pegawai yang dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan dengan cara yang handal



Sumber: Diolah oleh penulis, 2021

Keterangan      - - - - -> Persial  
                              —————> Simultan

## 2.9 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018).

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari beberapa penelitian terdahulu, maka penulis menarik hipotesis bahwa Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H1 : Variabel budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja**

## karyawan

### 2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari beberapa penelitian terdahulu diatas, maka penulis menarik hipotesis bahwa Variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **H2 : Variabel komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

### 3. Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari penelitian terdahulu diatas, maka peneliti menarik hipotesis bahwa Variabel kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **H3 : Variabel kepuasan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

### 4. Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari penelitian terdahulu diatas, maka peneliti menarik hipotesis bahwa Variabel budaya organisasi, komunikasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **H4 : Variabel budaya organisasi, komunikasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

## 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMK yang ada di Babat Kabupaten Lamongan. Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif. Menurut Indriyanto dan Supomo (1992) Penelitian Kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori dan hipotesis melalui pengukuran variabel – variabel dalam angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik atau pemodelan matematis. Sumber data yang dipakai disini adalah sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer disini didapatkan melalui kegiatan wawancara dengan subjek peneliti dengan observasi atau pengamatan langsung. Data primer dalam penelitian ini melakukan wawancara dengan Kepala Sekolah dan menyebarkan kuesioner di SMK yang ada di Babat. Sedangkan sumber data sekunder didapatkan dari pengisian kuesioner melalui link google form yang disebarakan kepada para responden. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan SMK yang ada di Babat dengan anggota populasinya berjumlah 217 orang pegawai (SMK 5 babat dengan jumlah 63 pegawai, SMK NU 1 dengan jumlah 21 pegawai, SMK NU 5 dengan jumlah 28 pegawai, SMK 2 PGRI dengan jumlah 31 pegawai, SMK KESEHATAN NURUL UMMAH dengan jumlah 34 pegawai, SMK TERPADU AL-MUBTADIIN dengan jumlah 9 pegawai dan SMK AL-BAROKAH dengan jumlah 31 pegawai). Dalam menentukan responden menggunakan metode solving ( $n = N/1+Ne^2$ ) dan menghasilkan responden sebanyak 80 orang responden. Sampel ini menggunakan random sampling yaitu teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Evaluasi pengalaman kerja seseorang, yang mengatakan bahwa ada indikator kepuasan kerja yakin pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

**Tabel 3.1 Data Sekolah**

No	Nama Sekolah	Jumlah Karyawan
1.	SMK Muhammadiyah 5 Babat	63 orang
2.	SMK NU 1 Babat	21 orang
3.	SMK NU 5 Babat	28 orang
4.	SMK 2 PGRI	31 orang
5.	SMK Kesehatan Nurul Ummah	34 orang
6.	SMK Terpadu Al-Mubtadi'in	9 orang
7.	SMK NU Al-Barokah	31 Orang

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengedarkan daftar pertanyaan kepada responden yang disusun sesuai data yang dibutuhkan berdasarkan wawancara dan observasi. Kemudian peneliti melakukan pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena yang terjadi. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert yaitu dengan memberi skor masing masing jawaban pernyataan alternatif.

**Tabel 3.2** Skor Skala Likert

No.	Kategori Jawaban	Skor / Nilai
1.	Sangat Setuju ( SS )	5
2.	Setuju ( S )	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju ( TS )	2
5.	Sangat Tidak Setuju ( STS )	1

**Tabel 3.3** Kuesioner

No	PERNYATAAN
<b>Budaya Organisasi</b>	
1	Menjaga hubungan kerja antara pegawai dengan pegawai lainnya.
2	Atasan memberi penghargaan bagi pegawai yang berprestasi.
3	Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menginspirasi.
4	Atasan bersikap adil dan tidak pilih kasih.
<b>Komunikasi</b>	
1	Pegawai menggunakan bahasa yang mudah dipahami.
2	Atasan memberikan informasi yang jelas.
3	Hubungan yang baik sesama rekan kerja.
4	Komunikasi sesama rekan kerja sangat baik.
<b>Kepuasan Kerja</b>	
1	Pegawai menggunakan bahasa yang mudah dipahami.
2	Atasan memberikan informasi yang jelas.
3	Hubungan yang baik sesama rekan kerja.
4	Komunikasi sesama rekan kerja sangat baik.
<b>Kinerja Pegawai</b>	
1	Saya harus lebih baik dari rekan kerja saya.
2	Saya harus membantu rekan kerja saya dalam menyelesaikan tugasnya.
3	Saya akan menjadi yang terbaik.
4	Saya harus bersikap ramah terhadap rekan kerja.

Teknik analisis yang digunakan adalah uji validasi data, uji realibilitas, uji asumsi, uji normal, dan uji linier berganda.

a. Uji Validasi

Teknik yang digunakan untuk uji validitas dilakukan dengan korelasi product-moment pearson. Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel berarti item dinyatakan valid. Sedangkan jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel berarti dinyatakan tidak valid. Untuk menguji validitas digunakan teknik korelasi. Product Moment dengan menggunakan tarif



signifikan sebesar 5%.

b. Uji Reliabilitas

Teknik yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah dengan menggunakan uji statistika. Cronbach Alpha, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  (Ghozali Imam, 2013)

Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

A. Teknik Analisis

a. Uji Asumsi

Model regresi linier berganda dinyatakan baik jika data terbebas dari asumsi-asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas (Ghozali Imam, 2013)

b. Uji Normal

Untuk mendeteksi apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak dapat dilihat dari hasil Kolmogorov-Smirnov. Dikatakan memenuhi normalitas jika nilai residual yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 (Ghozali Imam 2013)

1. Uji Multikolonieritas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya Multikolonieritas dalam model regresi, dapat dilihat dari nilai tolerance value dan variance inflation factor (VIF). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance  $> 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF < 10$  (Ghozali Imam, 2013: 105)

2. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dari tingkat signifikan dapat digunakan Uji Spearman Rho. Jika tingkat signifikansi berada diatas 5% berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas tetapi jika berada dibawah 5% berarti terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali Imam 2013: 139).

B. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kasual antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat, Ridwan (2008). Menurut Indriantoro dan Supomo (2009) dalam penelitian ini regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dari nilai Koefisien dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel yang ada.

Persamaan Regresi Linear Berganda:

$$KP = \beta_0 + \beta_1 BO + \beta_2 KM + \beta_3 KK + e$$

Dimana:

KP : Kinerja pegawai

BO : Budaya organisasi

KM : Komunikasi

KK : Kepuasan Kerja  
 e : eror

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1 Hasil

##### 4.1.1 Uji Validitas

Table 1. Hasil Pengujian Variabel Kualitas Budaya Organisasi  
**Correlations**

		X11	X12	X13	X14	Budaya Organisasi
X11	Pearson Correlation	1	,419**	,491**	,573**	,813**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80
X12	Pearson Correlation	,419**	1	,462**	,462**	,738**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80
X13	Pearson Correlation	,491**	,462**	1	,349**	,710**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,000
	N	80	80	80	80	80
X14	Pearson Correlation	,573**	,462**	,349**	1	,815**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001		,000
	N	80	80	80	80	80
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	,813**	,738**	,710**	,815**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	80	80	80	80	80

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 1 menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan untuk variabel budaya organisasi adalah valid karena berada diatas nilai kritisnya  $r_{tabel}$  0,1852 (dari tabel Rho Spearman,  $df = (\alpha, n-2)$ ).

Table 2. Hasil Pengujian Variabel Kualitas Komunikasi

##### Correlations

		X21	X22	X23	X24	Komunikasi
X21	Pearson Correlation	1	,410**	,509**	,509**	,743**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80
X22	Pearson Correlation	,410**	1	,503**	,421**	,778**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80
X23	Pearson Correlation	,509**	,503**	1	,878**	,867**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	80	80	80	80	80
X24	Pearson Correlation	,509**	,421**	,878**	1	,834**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	80	80	80	80	80
Komunikasi	Pearson Correlation	,743**	,778**	,867**	,834**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	80	80	80	80	80

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 2 menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja adalah valid karena berada diatas nilai kritisnya  $r_{tabel}$  0,1852 (dari tabel Rho Spearman,  $df = (\alpha, n-2)$ ).

Table 4. Hasil Pengujian Variabel Kualitas Kinerja Pegawai

		Y1	Y2	Y3	Y4	Kinerja Pegawai
Y1	Pearson Correlation	1	,060	,598**	,272*	,772**
	Sig. (2-tailed)		,598	,000	,015	,000
	N	80	80	80	80	80
Y2	Pearson Correlation	,060	1	,151	,185	,483**
	Sig. (2-tailed)	,598		,181	,100	,000
	N	80	80	80	80	80
Y3	Pearson Correlation	,598**	,151	1	,448**	,847**
	Sig. (2-tailed)	,000	,181		,000	,000
	N	80	80	80	80	80
Y4	Pearson Correlation	,272*	,185	,448**	1	,589**
	Sig. (2-tailed)	,015	,100	,000		,000
	N	80	80	80	80	80
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,772**	,483**	,847**	,589**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	80	80	80	80	80

Tabel 4 menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai adalah valid karena berada diatas nilai kritisnya  $r_{tabel}$  0,1852 (dari tabel Rho Spearman,  $df = (\alpha, n-2)$ ).

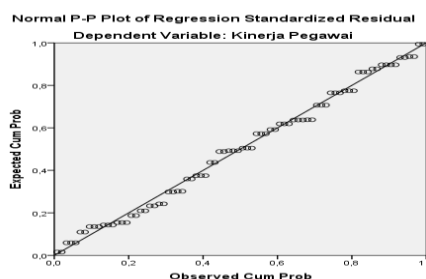
#### 4.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach
<b>Budaya Organisasi (X1)</b>	0,766
<b>Komunikasi (X2)</b>	0,798
<b>Kepuasan Kerja (X3)</b>	0,398
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	0,602

Koefisien keandalan reliabilitas instrumen penelitian sebesar X1.0,766. X2 0.798. X3 0.398. dan Y 0.602 artinya variabel X1, X2, X3, dan Y dinyatakan reliabel karena nilai reliabilitas instrumen  $> 0,6$

#### 4.1.3 Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil uji Normalitas

Sebaran titik-titik dari gambar Normal P-P Plot di atas relatif mendekati garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa (data) residual terdistribusi normal.

#### 4.1.4 Uji Multikolinieritas

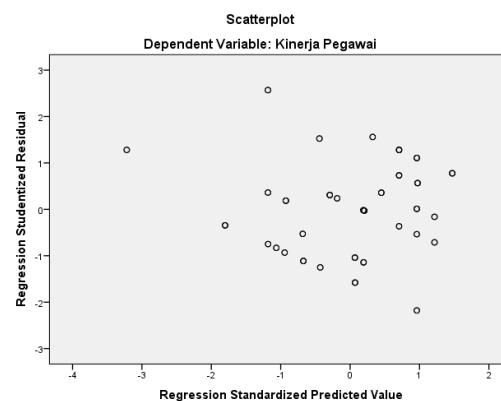
Table 6. Hasil Uji M  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi	,415	2,411
	Komunikasi	,358	2,796
	Kepuasan Kerja	,694	1,441

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,1 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

#### 4.1.5 Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Dari gambar 2 terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi homoskedastisitas.

#### 4.1.6 Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,047	2,728		1,117	,268
	Budaya Organisasi	-,148	,205	-,106	-,721	,473
	Komunikasi	,612	,208	,468	2,945	,004
	Kepuasan Kerja	,314	,149	,241	2,111	,038

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil pengujian tabel 7 dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk Standardized Coefficients diperoleh persamaan sebagai berikut:  $Y = 3,047 - 0,148X_1 + 0,612X_2 + 0,314X_3$

Dimana:

$X_1$  = Budaya Organisasi

$X_2$  = Komunikasi

$X_3$  = Kepuasan Kerja

$Y$  = Kinerja Pegawai

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 3,047 artinya jika variabel independen yang terdiri dari Budaya Organisasi  $X_1$ , Komunikasi  $X_2$ , dan Kepuasan Kerja  $X_3$  mengalami penambahan sebesar 1 skala maka, Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 3,047 satuan.
2. Koefisien regresi Budaya Organisasi sebesar -0,148 tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Koefisien regresi Komunikasi sebesar 0,612 artinya, jika Komunikasi ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,612.
4. Koefisien regresi Kepuasan Kerja sebesar 0,314 artinya jika Kepuasan Kerja meningkat sebesar 1 skala dalam jawaban responden akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,314.

#### 4.1.7 Uji Simultan Uji (F)

Tabel 8. Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	118,948	3	39,649	11,596	,000 <sup>b</sup>
	Residual	259,852	76	3,419		
	Total	378,800	79			

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 11,596 lebih besar dari F tabel sebesar 2,72, dengan signifikansi 0,000 Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi, komunikasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 4.1.8 Pengujian Secara Parsial Uji (t)

Tabel 9. Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

(Constant)	3,047	2,728		1,117	,268
1 Budaya Organisasi	-,148	,205	-,106	-,721	,473
Komunikasi	,612	,208	,468	2,945	,004
Kepuasan Kerja	,314	,149	,241	2,111	,038

1. Nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi sebesar -0,721 lebih kecil dari nilai ttabel sebesar 1,66515 dengan tingkat signifikan 0,473 > 0,05 sehingga H1 ditolak artinya variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan.
2. Nilai t hitung untuk variabel komunikasi sebesar 2,945 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,66515 dengan tingkat signifikan 0,004 < 0,05 hingga H2 diterima artinya Kepercayaan berpengaruh signifikan.
3. Nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2,111 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,66515 dengan tingkat signifikan 0,038 < 0,05 hingga H3 diterima artinya Kepercayaan berpengaruh signifikan.

Tabel 12. Uji koefisien

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,560 <sup>a</sup>	,314	,287	1,849

#### 4.1.9 Hasil Uji Koefisien Korelasi

R sebesar 0,560 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi, komunikasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada smk di Babat, mempunyai pengaruh yang positif sebesar 56%.

#### 4.1.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda

Adjusted R square adalah 0,287 yang menunjukkan bahwa 28,7% kinerja pegawai pada SMK di Babat dipengaruhi oleh budaya organisasi, komunikasi, dan kepuasan kerja sementara sisanya sebesar 71,3% dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Didapatkan hasil Adjusted R square sebesar 28,7% dikarenakan sebagian besar koresponden dalam penelitian berasal dari SMKM 5 Babat sehingga dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi, komunikasi, dan kepuasan kerja berlaku untuk beberapa SMK saja, tidak secara keseluruhan.

## 4.2 Pembahasan

### 1.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Smk Babat

Hasil pengujian secara umum menunjukkan bahwa dari 3 variabel budaya organisasi, komunikasi, dan kepuasan kerja semuanya mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada SMK Babat. Variabel komunikasi merupakan variable yang dominan pengaruhnya dibandingkan kedua variable lainnya. Karena tanpa adanya komunikasi yang efektif, orang yang dalam konteks penelitian ini adalah pegawai akan sulit memahami dan mengimplementasikan isi

atau perintah dari informasi yang telah disampaikan untuk menunjang kinerja yang maksimal.

### **1.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa (X1) Budaya Organisasi Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada SMK Babat. Artinya bahwa budaya organisasi itu tidak terlalu dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai sehingga bukan menjadi prioritas utama dalam meningkatkan kinerja pegawai pada SMK Babat. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Redi (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan yang dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Dengan kata lain, sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi tersebut akan mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

### **1.2.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis bahwa (X2) Komunikasi, diperoleh hasil bahwa komunikasi berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada SMK Babat, Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik hubungan komunikasi yang dilakukan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jujung dan Dewie (2016) menjelaskan bahwa tanpa adanya komunikasi yang efektif, karyawan akan sulit memahami dan mengimplementasikan perintah dari informasi yang telah disampaikan untuk menunjang kinerja yang maksimal.

### **1.2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis bahwa (X3) Kepuasan Kerja, diperoleh hasil bahwa kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada SMK Babat. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator seperti pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, promosi dan gaji/upah ikut menentukan kepuasan kerja seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Iwan (2018) yang menyatakan bahwa indikator penghargaan yang diberikan pemimpin atas prestasi yang dicapai menjadi indikator terbesar yang dalam faktor kepuasan kerja karyawan, sehingga karyawan memiliki motivasi yang besar dalam bekerja karena apresiasi yang diberikan pimpinan atas kinerja karyawan yang sangat baik.

## **5. PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh pada kinerja pegawai SMK Babat.
2. Kualitas komunikasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai SMK Babat.

3. Kepuasan kinerja secara signifikan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai SMK Babat.

## 5.2 Saran

Bagi kepala sekolah SMK Babat perlu meningkatkan adanya kedisiplinan dalam budaya organisasi, mengingat kinerja pegawai SMK Babat masih kurangnya kedisiplinan dalam budaya organisasi, hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan pemahaman" pada guru dalam menerapkan kompetensi dan keahliannya, memberikan ketaatan dan ketegasan dalam memimpin untuk menerapkan aturan-aturan dan norma-norma yang ada di lembaga tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Rizza Muhammad. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement (Studi pada Karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of Science and Industrial Psychology*. Vol.2. No.1. ISSN 2252-6838.
- Arianty, N (2016) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 4(2), 1-16.
- Ghozali, Imam. (2015). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 dengan program IBM SPSS 2.1. Edisi 7 Cetakan 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghultom, D.K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176-184.
- Hamdi, Asep Saepul. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan. Edisi satu. Yogyakarta: Deepublish (CV Budi Utama).
- Handoko, T. Hanu. 2010. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi dua. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta H.A. W widjaya. 2000. Ilmu Komunikasi, Pengantar Studi. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Hasibuan, S.P. Melayu, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara Jakarta.
- Herlista, Joko dan Dewi. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Pln(persero) Area Semarang.
- Lina, Dewi. 2014. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Mediating: Pegawai Biro UMSY Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*. Vol.14, No.1.
- Lunthas, J. Fred. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Terjemahan oleh Vivin Andhika Yuwoni, dkk. 2006. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. 2005. Perilaku dan Budaya Organisasi. Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2011). Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan keempat, Jakarta: Penerbit Refika Aditama.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi sepuluh. Jakarta: Salemba Empat