

PENGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. MITRA AGUNG SWASTIKA

Muhammad Ilham Nasution^{1*}

Universitas Mahkota Tricom Unggul¹
Email : ilhamnst02@gmail.com

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Agung Swastika. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Tempat dalam penyusunan penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Agung Swastika yang beralamatkan di Jl. Gatot Subroto No.30., Medan Petisah, Medan. Perusahaan ini bergerak di bidang kebugaran. Populasi dan sample dalam penelitian ini yakni seluruh karyawan PT. Mitra Agung Swastika yang berjumlah 80 orang. Instrumen penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji regresi berganda dan uji hipotesis dan uji dilakukan menggunakan software SPSS Versi 25. Adapun Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Agung Swastika dengan nilai hasil uji $t_{hitung} = 6,445 > t_{tabel} 1,991$. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Agung Swastika dengan nilai $t_{hitung} = 5,102 > t_{tabel} 1,991$. Secara simultan diketahui nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 199,448 > F_{tabel} 3,115$ ($df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$) sedangkan ($df_2 = n - k$) ($80 - 3 = 77$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu Komunikasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mitra Agung Swastika.

Keywords: Budaya Organisasi, komunikasi, kepuasan kerja

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia sebagai ujung tombak keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya karena hampir di setiap kegiatan yang ada didalam perusahaan menggunakan tenaga kerja.

Sumber daya manusia mempunyai perasaan, pikiran dan kebutuhan yang berbeda-beda. Maka dari itu perusahaan sangat perlu memperhatikan keadaan tersebut mengingat sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan, kondisi kerja yang nyaman mampu mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan yang dimilikinya secara optimal. Untuk menciptakan kondisi tersebut perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang nantinya akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan, dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula kepuasannya terhadap kegiatan. Berkaitan dengan hal tersebut faktor-faktor yang lazim dicakup dalam kepuasan kerja di lihat dari tingkat individual adalah kepribadian dan emosi-emosi, nilai-nilai dan sikap sikap, kemampuan, persepsi, motivasi, pembelajaran individual. Dilihat dari tingkat kelompok adalah komunikasi, pembuatan keputusan kelompok, kepemimpinan dan kepercayaan, struktur kelompok, konflik, kekuatan dan politik, dan lingkungan kerja, dan tim-tim kerja.

Komunikasi dalam organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sistem komunikasi yang buruk justru mencegah perkembangan kinerja karena arus informasi mengenai pekerjaan menjadi tidak lancar. Komunikasi yang buruk juga berpotensi menimbulkan konflik didalam organisasi karena kurangnya rasa saling mamahami atau kurangnya saling pengertian sehingga hubungan antar personal atau hubungan antar pribadi dalam organisasi menjadi sangat kaku. Bahkan sering terjadi bahwa komunikasi yang buruk dalam organisasi justru menyebabkan kesalahan dalam menyampaikan informasi (salah tafsir) dan berakibat pada timbulnya perselisihan.

Secara sederhana komunikasi diartikan sebagai suatu proses saat orang berusaha untuk menyampaikan informasi dan mendapatkan umpan balik dari sasarannya. Informasi atau pesan direkam dalam media komunikasi dengan kode-kode (bahasa) tertentu, yang kemudian disampaikan kepada pihak lain. Dengan demikian keberhasilan komunikasi ditentukan oleh pengkodean dan media yang digunakan dalam komunikasi. Tetapi sering juga terdapat permasalahan atau hambatan komunikasi pada pihak-pihak yang terkait dalam komunikasi, sehingga komunikasi menjadi tidak efektif.

Menurut Effendy (2012:3) bahwa komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau untuk mengubah pendapat dan sikap, pendapat atau perilaku, baik secara lisan atau tulisan, maupun tidak langsung tetapi melalui media. Komunikasi sangat penting bagi seluruh fungsi perusahaan, karena sistem operasional dan manajemen digerakkan oleh komunikasi. Penelitian yang dilakukan oleh Vesmagita (2015) dan Lubis (2016) menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Gorda, dkk (2016) mengemukakan teori bahwa komunikasi organisasi belum mampu memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya adalah kebiasaan yang terbentuk dalam berperilaku sehari-hari. Budaya organisasi adalah nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana setiap individu dalam organisasi tersebut bertindak dan berperilaku dalam melakukan setiap tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Jika organisasi memiliki budaya yang longgar terhadap pelaksanaan pekerjaan hasil kerja karyawan pada organisasi tersebut menjadi kurang maksimal, yang berarti kinerja karyawan menjadi tergolong rendah. Jika karyawan memiliki budaya atau kebiasaan melaksanakan pekerjaan hanya jika terpaksa maka waktu penyelesaian pekerjaan juga menjadi lebih lama, yang berarti kinerja pegawai juga menjadi rendah.

Menurut Triguno (2012:5) bahwa budaya membedakan masyarakat yang satu dengan yang lainnya dalam cara bertindak dan berinteraksi. Seiring dengan perkembangan jaman, budaya juga terbentuk dalam kehidupan berorganisasi dan dapat dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektifitas organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi adalah nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana setiap individu dalam organisasi tersebut bertindak dan berperilaku dalam melakukan setiap tugas dan pekerjaan. Nilai dalam budaya organisasi adalah apa yang diyakini orang-orang untuk berperilaku dalam organisasi tersebut. Sedangkan norma adalah aturan yang tidak tertulis yang menjadi acuan individu untuk berperilaku.

Menurut Mathis dan Jackson (2012:46) bahwa budaya organisasi adalah sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama yang memberikan arti kepada anggota dari organisasi tersebut dan aturan-aturan berperilaku. Penelitian yang dilakukan oleh Hatta dan Rachbini (2015) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Syauta, dkk. (2012) dengan kesimpulan bahwa budaya organisasi tidak mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Lina (2014) yang mengatakan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi kurang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Mitra Agung Swastika merupakan perusahaan yang terletak di Jl. Gatot Subroto, No.30, Medan. Perusahaan ini bergerak dibidang gym yaitu suatu jenis usaha olahraga yang menyediakan jasa pelayanan dan fasilitas-fasilitas olahraga yang dikelola dengan baik dan bermanfaat secara komersial, oleh karena itu gym harus mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi kepuasan kepada tamu. Observasi awal calon peneliti melihat proses komunikasi organisasi pada PT. Mitra Agung Swastika adalah suasana kerja pegawai yang kurang kondusif. PT. Mitra Agung Swastika yang mempekerjakan banyak pegawai dan ada perbedaan tugas antara pegawai satu dengan pegawai lain sehingga komunikasi diantara mereka sangat dibutuhkan untuk menciptakan suasana kerja yang seimbang.

Tingkat efektifitas komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan pegawai belum terjalin dengan baik dan berdampak kesalahpahaman dalam pekerjaan, masih kurangnya keterbukaan antara pimpinan dan bawahan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan, pimpinan kadang-kadang kurang mengetahui bagaimana agar pesan yang disampaikan dapat dipahami oleh bawahannya, dan bawahan kadang-kadang takut memberikan saran/pendapat kepada pimpinan. Selain itu, pada waktu jam kerja masih ada beberapa karyawan yang mengobrol dan bermain handphone sehingga tugas dan pekerjaan yang diberikan terabaikan. Hal ini menunjukkan kurangnya kepuasan kerja para karyawan. Dari uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti secara ilmiah tentang “Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Mitra Agung Swastika”.

2. Metodologi

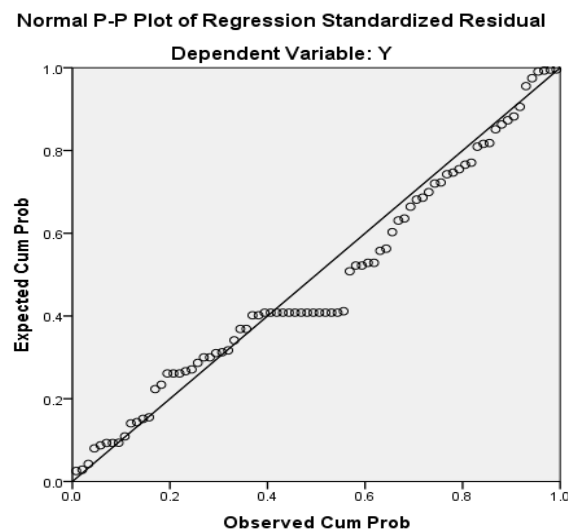
Menurut Rusiadi (2014:63) Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penentuan jenis penelitian sangat penting dalam menganalisa sebuah penelitian. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan, menganalisa hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan angka. Populasi dalam penelitian ini yakni seluruh karyawan PT. Mitra Agung Swastika yang berjumlah 80 orang. Sampel dalam penelitian ini yakni seluruh karyawan PT. Mitra Agung Swastika yang berjumlah 80 orang.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Uji Asumsi Klasik

3.1.1 Uji Normalitas

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat gambar p-plot. Output dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjukkan jauh-dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal. Jika data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik pada output akan terletak di sekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal).



Gambar 4.1 Uji Normalitas

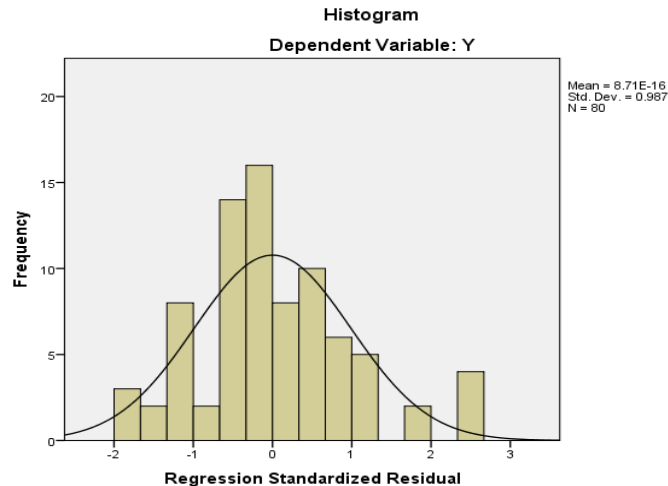
Gambar 4.1 di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas bisa dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan di-regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

Dengan melihat grafik histogram sebagai berikut jika tampilan grafiknya menunjukkan pola penyebaran di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Hipotesisnya :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil pengujian dapat dilihat pada grafik berikut ini :



Gambar 4.2. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, terlihat bahwa gambar garis berbentuk lonceng, tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

3.1.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana antar variabel bebas saling mempengaruhi sangat kuat. Persamaan regresi ganda yang baik adalah persamaaan yang bebasa dari multikolonearitas. Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (variance inflactor factor) dan nilai toleransi (tolerance). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai nilai tolerance di atas 0,01. Dalam model regresi ini, hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.7 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1 (Komunikasi)	.307	3.261
	X2 (Budaya Organisasi)	.307	3.261

a. Dependent Variable: Y (Kepuasan Kerja)

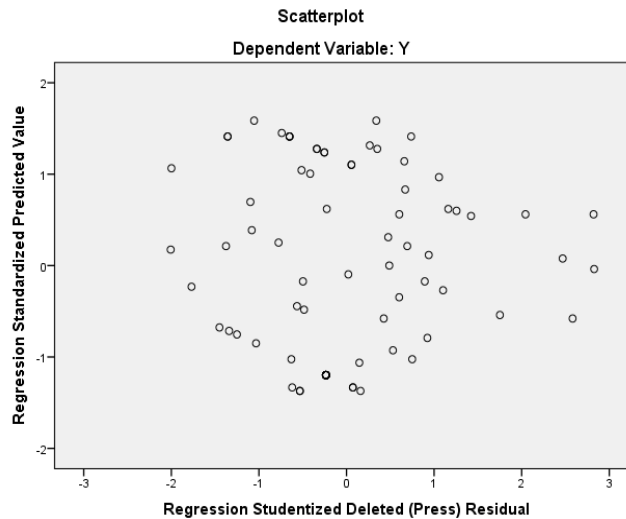
Sumber : data diolah SPSS 2022

Berdasarkan hasil pengolahan pada Tabel 4.8 menunjukkan nilai VIF dan tolerance semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF variable Komunikasi sebesar $3.261 < 10$, kemudian variable Budaya Organisasi sebesar $3.261 < 10$. Sedangkan nilai tolerance variabel Komunikasi sebesar $0,307 > 0,01$, kemudian variabel Budaya

Organisasi sebesar $0,307 > 0,01$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variable bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

3.1.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil dari pelaksanaan uji heteroskedastisitas terlihat pada Gambar 4.3 berikut ini:



Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastis.

3.2. Uji Regresi Linier Berganda

Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi maka digunakan untuk persamaan. Persamaan atau model tersebut berisi konstanta dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut :

Tabel 4.8 Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.665	2.041		1.796	.076
	X1 (Komunikasi)	.573	.089	.534	6.445	.000
	X2 (Budaya Organisasi)	.446	.087	.422	5.102	.000
a. Dependent Variable: Y (Kepuasan Kerja)						

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah : $Y = 3,665 + 0,573 X_1 + 0,446 X_2 + e$

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 3,665 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan Kepuasan Kerja 3,665 sebesar satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel Komunikasi dan Budaya Organisasi tidak ditingkatkan, maka kepuasan kerja masih sebesar 3,665 satuan.
2. Nilai besaran koefisien regresi b_1 sebesar 0,573 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa jika Komunikasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kepuasan kerja sebesar 0,573 satuan.
3. Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,446 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa jika Budaya Organisasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,446 satuan.

3.3. Uji t (Parsial)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9 Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.665	2.041		1.796	.076
	X1 (Komunikasi)	.573	.089	.534	6.445	.000
	X2 (Budaya Organisasi)	.446	.087	.422	5.102	.000
a. Dependent Variable: Y (Kepuasan Kerja)						

Dari Tabel IV.13 di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai signifikansinya untuk variabel Komunikasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 6,445$ ($n-k = 80 - 3 = 77$) $> t_{tabel} 1,991$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Komunikasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Agung Swastika .
2. Nilai signifikansinya untuk variabel Budaya Organisasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5,102$ ($n-k = 80 - 3 = 77$) $> t_{tabel} 1,991$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menerima H_a dan menolak H_0 untuk variabel Budaya Organisasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Agung Swastika.

3.3. Uji F (Simultan)

Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.10 di bawah ini :

Tabel 4.10 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	856.965	2	428.483	199.448	.000 ^b
	Residual	165.422	77	2.148		
	Total	1.022.387	79			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai Fhitung = 199,448 > Ftabel 3,115 (df1 = k-1 = 3-1 = 2) sedangkan (df2 = n - k (80 - 3 = 77)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu Komunikasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mitra Agung Swastika.

3.4. Uji determinasi (R²)

Hasil Uji determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.11 Berikut ini:

Tabel 4.11 : Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.838	.834	1.466
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Berdasarkan Tabel 4.11 diperoleh nilai regresi korelasi sebesar 0,834, artinya secara bersama-sama Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Mitra Agung Swastika berada pada taraf yang erat dan positif. Kemudian koefisien determinasi (R²) sebesar 0,838 (83,8%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 83,8% variasi variabel terikat yaitu Komunikasi dan Budaya Organisasi memiliki kontribusi pada Kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Agung Swastika. Sedangkan sisanya sebesar 16,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian misalnya kompensasi dan motivasi.

4. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan pada penelitian ini adalah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Mitra Agung Swastika. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Mitra Agung Swastika. Komunikasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Mitra Agung Swastika. Koefisien determinasi variasi variabel terikat yaitu Komunikasi dan Budaya Organisasi memiliki kontribusi pada Kepuasan Kerja pada PT Mitra Agung Swastika dalam kategori kuat.

Adapun saran pada penelitian ini adalah bagi PT. Mitra Agung Swastika sebaiknya memberikan pelatihan kepada karyawan dan staff admin agar lebih meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Bagi PT. Mitra Agung Swastika sebaiknya mengevaluasi kinerja mingguan ataupun bulanan untuk meningkatkan kemampuan komunikasi sesama karyawan dan atasan. Perusahaan sebaiknya memberikan kepercayaan kepada setiap karyawan dalam merekrut calon member gym baru agar karyawan lebih memahami konsumen yang ingin berlangganan gym sehingga mengetahui kebutuhan calon konsumen. Bagi universitas penelitian ini bisa menjadi tambahan referensi pada mata kuliah manajemen pemasaran. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat memperdalam kembali mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja selain variabel komunikasi dan budaya organisasi. Bagi peneliti selanjutnya agar lebih mengembangkan ruang lingkup penelitian, mengingat penelitian yang dilaksanakan ini belum sepenuhnya bisa menggambarkan kepuasan pegawai dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- [1] Donni. Juni Priansa. Garnida, Agus. 2013. Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Profesional. Bandung: Alfabeta.
- [2] Effendy (2017) Komunikasi Teori Dan Praktek. Jakarta: PT Grasindo Rosdakarya
- [3] Ferdinand, Augusty. 2014. Metode Penelitian Manajemen. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- [4] Ghozali, 2014. Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit UNDIP , Semarang.
- [5] Khaerul. Umam. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia
- [6] Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- [7] Miftah Thoha.(2012). Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya. Jakarta: Rajawali Pers
- [8] Pace, R. Wayne dan Faules. 2015. Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [9] Rusiadi, Nur Subianto, dan Rahmat Hidayat. 2014. Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus, dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel. USU Press, Medan.
- [10] Riduwan. (2015). Dasar-Dasar Statistika. Bandung: Alfabeta.
- [11] Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- [12] Triguno, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- [13] Windy J. Sumaki, dkk. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Manado. Vol 3 No 3. Di akses tanggal 10 Oktober 2019. Diambil dari: <http://ejournal.unsrat.ac.id>