

**PENGARUH KOMUNIKASI, IKLIM KERJA DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA  
API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL III PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagai Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**DEBBY ANANDA**

**NPM 1701110035**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**PALEMBANG**

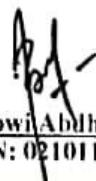
**2021**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : DEBBY ANANDA  
Nomor Pokok/NPM : 17.01.11.00.35  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI, IKLIM  
KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)  
DIVISI REGIONAL III PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal .....Pembimbing I :  Baidowi Abdhie, SE, MP  
NIDN: 0210116101

Tanggal .....Pembimbing II :  Umi Hasanah, SE, MM  
NIDN: 0220016002

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Prodi Manajemen

  
Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA, CSRS  
NIDN: 0205026401

  
Mariyam Zanariah, S.E., M.M  
NIDN: 0222096301

80 / PS / DFE / 21

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto**

**“ Jawaban dari sebuah Keberhasilan adalah terus belajar dan tak kenal putus asa.”**

### **Kupersembahkan Kepada**

- Ayah Dan Bunda Tercinta**
- Saudara Dan Saudariku Tersayang**
- Para Pendidik yang kuhormati**
- Almamaterku**



### **Pernyataan bebas plagiat**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Debby Ananda  
Nomor Pokok : 17.01.11.00.35  
Jurusan / Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I (S.1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI, IKLIM KERJA  
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA  
API INDONESIA (PERSERO) DIVISI  
REGIONAL III PALEMBANG

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh- sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.  
Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, April 2021

  
Debby Ananda

## **KATA PENGANTAR**

Dengan mengucap puji dan syukur kehadirat ALLAH SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini. Penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada fakultas ekonomi, jurusan manajemen, program studi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Tridianti Palembang.

Dalam usaha menyelesaikan Skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu pada kesempatan ini tidaklah berlebihan apabila penulis menghantarkan banyak terima kasih kepada yang terhormat :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu. Msy. Mikial, SE. M Si. Ak. CA. CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE., M.M Selaku ketua Prodi Manajemen.
4. Bapak Baidowi Abdhie SE, MP Selaku dosen Pembimbing utama.
5. Ibu Umi Hasanah SE, MM Selaku dosen Pembimbing kedua.
6. Ibu Yuni Adinda Putri, SE. M. Si Selaku dosen Pembimbing Akademik.
7. Seluruh Bapak/Ibu dosen dan staff Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang selama ini telah memberikan bekal ilmu selama masa studi.

8. Pimpinan dan pegawai di PT. Kereta Api Indonesia yang telah memberikan bantuan dukungan serta doanya sehingga skripsi ini dapat selesai tepat waktu.
9. Yang terhormat kedua orang tuaku Ibunda dan ayahnda, Saudara/i ku yang telah memberikan kasih sayang, perhatian, bantuan moril dukungan serta doa yang tak pernah henti untukku.
10. Kepada Sahabat dan rekan selama kuliah yang telah memberi semangat sehingga dapat memberikan semangat sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini.
11. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu disini yang telah banyak membantu memberikan saran atau nasihat sehingga proposal ini dapat selesai dengan baik.

Semoga ALLAH SWT membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu menyelesaikan Skripsi ini dengan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya.

**Palembang, April 2021**

**Penulis**

**Debby Ananda**

## DAFTAR ISI

### Halaman

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xiii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>i</b>
Latar Belakang .....	1
Perumusan Masalah.....	4
Tujuan Penelitian .....	4
Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>6</b>
Kinerja .....	6
Pengertian Kinerja .....	6
Tujuan Penilaian Kerja.....	7
Pengukuran Kinerja .....	7
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
Dimensi-dimensi Kerja .....	10
Indikator kinerja .....	12
Komunikasi .....	14
Pengertian Komunikasi .....	14
Prinsip Komunikasi yang Efektif .....	15
Bentuk Komunikasi.....	17



Tujuan dan Manfaat Komunikasi .....	18
Indikator Komunikasi.....	18
Iklm Kerja .....	20
Pengertian Iklm Kerja .....	20
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklm Kerja.....	21
Pengaruh Antara Iklm Kerja dan Kinerja Karyawan.....	26
Indikator Iklm Kerja.....	27
2.4 Komitmen Organisasi . .....	30
2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi .....	30
2.4.2 Dimensi Komitmen Organisasi .....	31
2.4.3 Indikator Komitmen Organisasi .....	32
2.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi .....	33
2.4.5 Pengukuran Komitmen Organisasi .....	34
2.4.6 Pedoman untuk Meningkatkan Komitmen Organisasi .....	36
2.4.7 Dampak Komitmen Organisasi .....	37
2.5 Penelitian Relevan .....	38
2.6 Kerangka Berfikir .....	40
2.7 Hipotesis .....	40
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	42
3.1.1 Tempat Penelitian .....	42
3.1.2 Waktu Penelitian .....	42
3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data .....	43
3.2.1 Sumber Data .....	43
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	44
3.3 Populasi dan Sampel .....	45
3.3.1 Populasi .....	45
3.3.2 Sampel .....	45
3.4 Sampling .....	48
3.5 Rancangan Penelitian .....	49
3.6 Variabel dan Definisi Operasional .....	50
3.6.1 Variabel Penelitian .....	50

3.6.2 Definisi Operasional Variabel .....	50
Instrumen Penelitian .....	51
Kuesioner .....	51
Uji Validitas .....	52
Uji Realiabilitas .....	52
Teknik Analisis Data .....	53
Uji Asumsi Klasik .....	53
Uji Normalitas.....	53
Heteroskedastisitas .....	54
Uji Multikolinieritas .....	54
Analisis Regresi Linear Berganda .....	54
Analisis Koefisien Korelasi (y) .....	56
Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	57
Uji Hipotesis.....	57
Uji Signifikan Simultan (F) .....	57
Uji Signifikan Parsial (Uji t) .....	58
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>61</b>
Hasil Penelitian .....	61
Sejarah Singkat PT. Kereta Api Indonesia .....	61
Visi dan Misi Perusahaan.....	64
Struktur Organisasi Perusahaan.....	64
Pembagian Tugas.....	65
Kegiatan Umum Perusahaan.....	70
Karakteristik Perusahaan .....	70
Uji Instrumen.....	72
Uji Validitas .....	72
Uji Reliabilitas .....	77
f4.3 Uji Asumsi Klasik .....	79
Analisis Koefisien Korelasi (Y).....	84
Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	85
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>90</b>
Kesimpulan.....	90

Saran .....	91
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>93</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>.....</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
2.1 Pengukuran Komitmen Organisasi .....	35
2.2 Skala Komitmen Organisasi .....	36
2.3 Tabel Penelitian .....	38
3.1 Tabel Kegiatan Penelitian .....	42
3.2 Jumlah Sampel Penelitian .....	47
3.3 Instrumen Penelitian .....	51
3.4 Interval Koefisien Korelasi .....	56
4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	71
4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia .....	71
4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan .....	71
4.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja .....	72
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi .....	73
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Kerja .....	74
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi .....	77
4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja .....	76
4.9 Hasil Uji Realiabilitas Variabel Komunikasi .....	77
4.10 Hasil Uji Realiabilitas Variabel Iklim Kerja .....	78
4.11 Hasil Uji Realiabilitas Variabel Komitmen Organisasi .....	78
4.12 Hasil Uji Realiabilitas Variabel Kinerja .....	79
4.13 Hasil Uji Normalitas .....	80
4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	81
4.15 Hasil Uji Multikolinieritas .....	82
4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel $X_1, X_2, X_3$ , terhadap Y .....	83
4.17 Tabel Correlation .....	84
4.18 Model Summary .....	85
4.19 Hasil Uji F .....	87
4.20 Hasil Uji t secara parsial .....	88

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
2.1 Kerangka Berfikir.....	40
4.1 Struktur Organisasi PT. Kereta Api Divre III Palembang.....	65

## ABSTRAK

**DEBBY ANANDA, Pengaruh Komunikasi, Iklim Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional III Palembang (Dibawah Bimbingan 1 Bapak Baidowi Abdhie, SE, MP dan Ibu Umi Hasanah, SE, MM)**

Penelitian ini mengkaji tentang Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional III Palembang Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan apakah terdapat pengaruh Komunikasi, Iklim Kerja Dan komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan. Baik secara simultan maupun persial.tempat penelitian dilingkungan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional III Lokasi penelitian ini di lakukan PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) PALEMBANG yang beralamatkan di Jl. Jenderal Ahmad Yani No. 541, 13 Ulu, Kec. Seberang Ulu II, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30263

Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner yang bersifat tertutup. Instrument data penelitian dilakukan uji validitas dan uji realibitas, teknik analisis linier berganda, kemudian dilakukan koefisien linier berganda, koefisien korelasi dan koefisien determinasi. uji hipotesis melalui uji f dan uji t baik untuk melihat pengaruh secara simultan maupun secara persial. Taraf signifikan sebesar 0,05% media pengolahan data melalui SPSS Versi 16.

Hasil penelitian pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) menunjukkan bahwa nilai determinasi antar variabel didapat nilai R square : 0,038 artinya sebesar 3,8% variabel kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel komunikasi ( $X_1$ ), iklim kerja ( $X_2$ ) dan komitmen ( $X_3$ ) sedangkan sisanya 96,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain dan tidak diteliti dalam penelitian ini seperti : motivasi, gaya kepemimpinan, imbalan dan beban kerja artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi, iklim kerja dan komitmen organisasi secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kinerja karyawan, Komunikasi, Iklim kerja, Komitmen Organisasi

## ABSTRACT

**DEBBY ANANDA, The Influence of Communication, Work Climate and Organizational Commitment on Employee Performance at PT. Indonesian Railways (PERSERO) Regional Division III Palembang (Under the Guidance 1 of Mr. Baidowi Abdhie, SE, MP and Mrs. Umi Hasanah, SE, MM).**

This study examines the performance of employees at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division III Palembang. The purpose of this study is to determine and prove whether there is an influence of Communication, Work Climate and Organizational commitment to employee performance. Both simultaneously and partially. research place in the PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division III. The location of this research was conducted by PT. INDONESIA RAILWAY (PERSERO) PALEMBANG which is located at Jl. General Ahmad Yani No. 541, 13 Ulu, Kec. Seberang Ulu II, Palembang City, South Sumatra 30263.

Data collection techniques through distributing questionnaires that are closed. The research data instrument was carried out by validity and reliability tests, multiple linear analysis techniques, then multiple linear coefficients, correlation coefficients, and termination coefficients. Hypothesis testing through the f test t test was used both to see the effect simultaneously and partially. The significant level is 0.05% of data processing media through SPSS Version 16.

The results of research at PT.Kereta Api Indonesia (Persero) show that the value of determination between variables obtained by the value of R square: 0.038 means that 3.8% of the performance variable (Y) is influenced by communication variables (X1), work climate (X2) and commitment ( X3) while the remaining 96.2% is explained by other factors and not examined in this study such as: motivation, leadership style, reward and workload, meaning that there is no positive and significant influence on communication, work climate and organizational commitment simultaneously (together- same) on employee performance.

Keyword : Employee Performance, Communication, Work Climate and Organizational Commitment

## **RIWAYAT HIDUP**

**Debby Ananda**, dilahirkan di Palembang pada tanggal 28 Desember 1999 merupakan anak kedua dari lima bersaudara dari pasangan Bapak Andi Rudianto dan Ibu Fatmawati.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 19 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2014 di SMP Negeri 45 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2017 di SMK Negeri 5 Palembang. Pada tahun 2016 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palrmbang.

Palembang, April 2021

Penulis

Debby Ananda



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Menurut Zusy (Nugraha, 2014) Banyak aspek yang mempengaruhi keberhasilan suatu kinerja seperti kejelasan peran, tingkat kompetensi, keadaan lingkungan dan faktor lainnya seperti nilai dan budaya, imbalan dan penghargaan. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (internal faktor), keadaan lingkungan/perusahaan (external faktor), maupun upaya strategis dari perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab pada akhirnya kinerja karyawan ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan akan baik pula, demikian sebaliknya jika kinerja karyawan tidak baik maka akan tidak baik pula kinerja perusahaan.

Menurut Drejer (L Andriyani, 2017) bahwa tidak semua aspek-aspek pribadi dari seseorang karyawan itu merupakan kompetensi, hanya aspek-aspek pribadi yang mendorong dirinya untuk mencapai kinerja yang superiorlah yang merupakan kompetensi. Sebagian besar penelitian dalam perilaku organisasi berhubungan dengan 3 sikap : komunikasi, iklim kerja dan komitmen organisasi.

Salah satu aspek pribadi yang merupakan kompetensi adalah komunikasi, menurut Robbins (F Duwit, 2015) dengan komunikasi, organisasi dapat

memelihara motivasi karyawan dengan memberikan penjelasan kepada karyawan tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka harus mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya jika sedang berada dibawah sadar. Komunikasi akan efektif jika fungsi komunikasi dapat berjalan dengan baik.

Selain komunikasi, salah satu hal yang berpengaruh adalah iklim kerja yang ada disekitar karyawan. Menurut Litwin dan Stringer (1968, dalam Castro dan Martins, 2010) menyatakan iklim kerja secara umum dapat dianggap sebagai karakteristik yang unik disebuah organisasi dalam perusahaan. Reichers dan Scheinder (1990, dalam Baskara, 2018) menyatakan iklim kerja diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi, ataupun persepsi individu terhadap tempat kerjanya. Bisa dikatakan bahwa iklim kerja menjadi sesuatu yang khas dan hanya dimiliki oleh masing-masing organisasi. Iklim kerja merupakan hasil dari tindakan yang sudah dilakukan karyawan baik yang dilakukan secara sadar ataupun tidak sadar dan seperti halnya mempengaruhi tingkah laku berikutnya. Mereka pun menyatakan keunikan didalam organisasi terbentuk bersama dengan tindakan-tindakan yang dilaksanakan didalam manajemen, sehingga tindakan apapun akan menentukan bagaimana iklim kerja pada organisasi tersebut sehingga menjadi faktor yang sangat mempengaruhi tingkah laku pekerja.

Selain itu komitmen karyawan kepada perusahaan dipandang sangat penting dalam bisnis. Karyawan yang loyal akan bersedia untuk mendahulukan

kepentingan perusahaan dari pada kepentingan dirinya sendiri. Komitmen juga merupakan salah satu persyaratan dalam penilaian kerja karyawan dan promosi jabatan. Dalam setiap perilaku organisasional pasti membahas arti pentingnya komitmen karyawan. Komitmen karyawan dihubungkan dengan kepuasan kerja, tingkat absensi, keinginan untuk pindah dan kinerja menurut Steers dan Mowday (Lataruva, 2014), semakin tinggi komitmen karyawan maka semakin baik kinerja karyawan. Setiap orang yang bekerja disuatu perusahaan organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terhadap karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang.

Berdasarkan penelitian untuk mengetahui kualitas kinerja dari karyawan maka terdapat pengaruh komunikasi, iklim kerja dan komitmen organisasi. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional III Palembang. PT. KAI merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang transportasi. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Komunikasi, Iklim Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO)” Divisi Regional III Palembang.**

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pendahuluan diatas, kinerja karyawan berpengaruh pada komunikasi, iklim kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Maka dari itu dapat dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana komunikasi, iklim kerja dan komitmen organisasi secara simultan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Bagaimana pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional III Palembang.
3. Bagaimana pengaruh iklim kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional III Palembang.
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional III Palembang.

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, iklim kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional III Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi secara parsial kinerja karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional III Palembang.
3. Untuk Mengetahui pengaruh iklim kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional III Palembang

4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional III Palembang.

### **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian yang akan dilakukan ini adalah :

1. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang pentingnya komunikasi, iklim kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi akademik, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi mengenai pengaruh komunikasi, iklim kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagi peneliti berikut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aluguro, K. S. (2004). Analisis Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Semarang. Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
- Albaar, A. (2011). *Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Keperawatan dalam Pendokumentasian Asuhan Pasien di RSUD Cilegon Tahun 2011*. Tesis Pasca Sarjana FKM UI.
- Anogara, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Aquilano & Chase, (1981). *Manajemen Personalia edisi kedua*. PT. Pustaka Binama Pressindo. Jakarta.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik (Revisi VI)*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2010). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan Validitas (edisi 4)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bernardin, H. John. & Rusell, J.E.A. (1993). *Human Resources Management*. New York : Mc Graw Hill Inc.
- Bungin, B. (2003). *Analisis Data Penelitian Kualitatif* . Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Burns, T. & Stalker, G. M. (1961). *The Management of Innovation*, London: Tavistock.
- Chasanah, N. (2008). Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja (Studi Empiris pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY). *Tesis*: Universitas Diponogoro Semarang.
- Creswell J. W. (2014). *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler & Gary (2011). *Human Resource Management, Tenth Edition*, Prentice Hall.

- Daryanto & Tutik, R. (2015). *Supervisi Pembelajaran*, Yogyakarta, Gava Media
- Hakim. (2006). Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI* 2(2): 165-180.
- Hasibuan, H, Malayau S.p. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2008). *Education Administration : Theory Research, and Practice*. Singapore: Mc Graw-Hill Co.
- Litwin, G. H. & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Harvard University.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2006). *Prilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafrli & Aida Vitayala Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Michelle & Megawati. (2005). *Tingkat Pengembalian Investasi Dapat Diprediksi Melalui Profitabilitas, Likuiditas, dan Leverage*. Kumpulan Jurnal Ekonomi\_com.
- Moeheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nongkeng, Hasan; Armanu; Troena, EA; Setiawan, Margono. (2012). "Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen Dipekerjakan PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makassar." *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol.10.
- Pedoman Penulisan Skripsi / Laporan Akhir Fakultas Ekonomi UTP Palembang
- Priyatno, D. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*, Yogyakarta: Gava media.
- Rivai, V. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi 2. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Salindeho, C. L. (2016). Analisis Pengaruh Iklim Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karir dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Interveng. *Jurnal Risen Bisnis dan Manajemen*, 303-315.

- Sani & Mashuri. (2010). *Metodologi riset manajemen Sumber daya Manusia*. Malang : UIN Press.
- Sari Kusuma Dewi & Agus Frianto. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi*. Jurnal Ilmiah Manajemen | Volume 1 Nomor 4 Juli 2013.
- Singarimbun, M. (1995). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- V. Wiratna Sujarweni. (2008). *Belajar Mudah SPSS untuk Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi & Umum*. Global Media Informasi. Yogyakarta.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Munawir. (2004). *Analisis Laporan Keuangan*, Edisi Ke-4, Liberty, Yogyakarta. Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI). 2004. *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK )*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sumantri, S. (2001). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Sukarya, W. S. (1995). *Studi Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat di Unit Gawat Darurat RS Hasan Sadikin Bandung Tahun 1995*. Tesis Program Pasca Sarjana Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat.
- Weston, F. J & Thomas, E Copeland. (2010). *Manajemen Keuangan Jilid 2*. Jakarta :Binarupa Aksara Publisher.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Winarsunu. T. (2010). *Statistik dalam Penelitian psikologi & Pendidikan*. Malang: UMM Press.