

**PENGARUH KONFLIK, KOMUNIKASI, DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PT INDOFOOD TANJUNG API- API**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana**



**Diajukan Oleh :**

**ALIF RIVAI**

**NPM. 17.01.11.0231**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**


**2021**

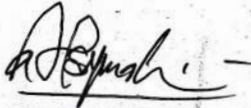
**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : ALIF RIVAI  
Nomor Pokok/Nim : 17.01.11.0231  
Jurusan / Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik, Komunikasi, dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT INDOFOOD Tanjung Api-Api

Pembimbingi Skripsi :

Tanggal 15/10/2021 Pembimbing I :  : **SUGIRI DINAH, SE, M.Si**  
NIDN:0205085601

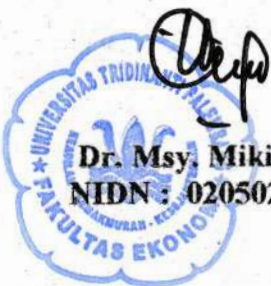
Tanggal 13/10-2021 Pembimbing II :  : **HASYUNAH, SE, MM**  
NIDN:0207126001

88 / PS / DFE / 21

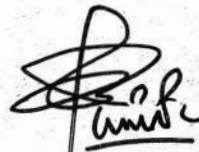
Mengesahkan

Dekan Fakultas Ekonomi

Ka.Prodi Manajemen,



Dr. Msy. Mikial, SE, Msi, AK, CSRS  
NIDN : 0205026401




Mariyam Zanariah, SE, MM  
NIDN : 022209301

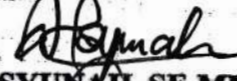
**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG**

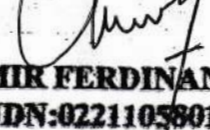
**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : ALIF RIVAI  
Nomor Pokok/Nim : 17.01.11.0231  
Jurusan / Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik, Komunikasi, dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT INDOFOOD Tanjung Api-Api

Penguji Skripsi :

Tanggal 15/10/2021 Ketua Penguji :  **SUGIRI DINAH, SE,MSi**  
NIDN:0205085601

Tanggal 13/10-2021 Penguji I :  **HASYUNAH, SE,MM**  
NIDN:0207126001

Tanggal 14/10/2021 Penguji II :  **AZMIR FERDINANSYAH, SE,MM**  
NIDN:0221105801

88 / PS / DFE / 21


Mengesahkan

Dekan Fakultas Ekonomi

Ka.Prodi Manajemen,



Dr. Misy Mikial, SE, Msi, AK, CSRS  
NIDN : 0205026401

  
Mariyan Zanariah, SE,MM  
NIDN : 022209301

*MOTTO dan Persembahan :*

Jangan menjelaskan dirimu kepada siapa pun, karena yang menyukaimu tidak butuh itu. Dan yang membencimu tidak percaya itu.

**Kupersembahkan Kepada :**

- Allah SWT
- Ayahanda dan Ibunda  
ku Tercinta
- Orang-orang yang  
selalu menyayangiku
- Sahabat2 ku
- Almamaterku

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Alif Rivai

NPM : 1701110231

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Konfli, Komunikasi, dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja PT INDOFOOD Tanjung Api-Api

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 sesuai peraturan.

Palembang, Oktober 2021

Peneliti,  
  
Allif Rivai

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil ‘Alamin segala puji bagi Allah Subhanahu wa Ta’ala dan rasa syukur yang luar biasa atas nikmat sehat, nikmat iman, nikmat islam dan berkat rahmat dan hidayah-Nya pula sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Konflik, Komunikasi, dan Budaya Organisasi terhadap prestasi kerja Karyawan PT Indofood Tanjung Api Api”**

Dalam penulisan proposal ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang penulis miliki. Tetapi dengan bantuan, bimbingan, masukan, dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya proposal ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah direncanakan.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak,CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Bapak Sugiri Dinah, S.E,M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian ini.
5. Ibu Hasyunah, S.E,MM selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian proposal ini.
6. Ibu Yun Suprani, S.E,M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu sejak awal perkuliahan hingga terselesaikannya proposal ini.

7. PT Indofood Tanjung Api Api yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh karyawan PT Indofood Tanjung Api Api yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga dapat di analisis dengan baik.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan proposal ini.

Palembang, April 2021

Alif Rivai

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	v
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	xii
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	Xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis .....	8
2.1.1 Konflik.....	8
2.1.1.1 Pengertian Konflik.....	8
2.1.1.2 Bentuk-bentuk Konflik .....	9
2.1.1.3 Faktor-faktor Penyebab Terjadinya Konflik.....	10
2.1.1.4 Dampak dari Adanya Konflik terhadap Masyarakat. ....	12
2.1.1.5 Upaya-upaya Untuk Mengatasi Konflik.....	14
2.1.2 Komunikasi .....	15



2.1.2.1 Pengertian Komunikasi .....	15
2.1.2.2 Unsur-Unsur Komunikasi.....	16
2.1.2.3 Fungsi komunikasi.....	17
2.1.2.4 Pola Komunikasi .....	20
2.1.3 Budaya Organisasi .....	20
2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	20
2.1.3.2 Fungsi Budaya Organisasi .....	21
2.1.3.3 Karakteristik Budaya Organisasi.....	23
2.1.3.4 Pembentukan Budaya Organisasi .....	26
2.1.3.5 Kekuatan Budaya Organisasi. ....	28
2.1.3.6 Indikator Budaya Organisasi. ....	29
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan.....	30
2.3 Kerangka Berpikir.....	32
2.4 Hipotesis.....	33

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	34
3.1.1 Tempat Penelitian .....	34
3.1.2 Waktu Penelitian .....	34
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.2.1 Sumber Data .....	35
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	35
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling.....	37
3.3.1 Populasi .....	37
3.3.2 Sampel .....	37

3.3.3	Sampling.....	38
3.4	Rancangan Penelitian .....	39
3.5	Variabel dan Definisi Operasional Variabel .....	40
3.5.1	Variabel Penelitian .....	40
3.5.2	Definisi Operasional .....	41
3.6	Instrumen Penelitian .....	42
3.6.1	Uji Istrumen.....	43
3.6.2	Uji Validitas.....	43
3.6.3	Uji Reliabilitas.....	44
3.7	Teknik Analisis Data.....	45
3.8	Uji Hipotesis .....	48
3.8.1	Uji Secara Simultan .....	48
3.8.2	Uji Secara Parsial.....	49

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Hasil penelitian.....	52
4.1.1	Sejarah Penelitian.....	52
4.1.2	Visi dan Misi .....	54
4.1.3	Struktur Organisasi .....	54
4.2	Pembahasan dan Interpretasi .....	59
4.2.1	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	59
4.2.3	Uji Koefisien Korelasi .....	65
4.2.4	Koefisien Determinasi .....	65
4.2.5	Uji Hipotesis statistik (Uji f dan Uji t)	

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Kesimpulan.....	70
-----	-----------------	----

5.2 Saran.....72

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kerangka Berfikir .....	32
Tabel 3.1 Waktu Penelitian .....	34
Tabel 3.2 Skala Likert Pengukuran .....	36
Tabel 3.3 Variabel Dan Definisi Operasional, .....	41
Tabel 3.5 Skala Likert Pengukuran .....	46
Tabel 3.6 Analisis Korelasi (r) .....	48
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Konflik. ....	59
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi .....	60
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	61
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja.....	62
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas .....	63
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	64
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Korelasi .....	65
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	66
Tabel 4.16 Hasil Uji F Simultan .....	67
Tabel 4.17 Hasil Uji t ( Uji Parsial) .....	68

## DAFTAR GAMBAR

Gambar :	Halaman
1.1 Kerangka Berpikir .....	29
1.2 Stuktur Organisasi Perusahaan .....	55

## **ABSTRAK**

**ALIF RIVAI, Pengaruh konflik, Komunikasi, dan Budaya Organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. INDOFOOD TANJUNG API- API, Di bawah bimbingan PAK SUGIRI DINAH, SE.M.Si dan IBU HASYUNAH, SE.MM**

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik, komunikasi dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja pada PT.Indofood Tanjung api-api.dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif,yaitu data yang dihitung berupa angka -angka yang diperoleh dengan penyebaran angket penelitian terhadap responden dengan teknik analisis linier berganda menggunakan anaplika sistatistik spss versi 24. Adapun populasinya berjumlah 35 orang dan sampel yang digunakan adalah sampel jenuhatau keseluruhan populasi diambil untuk penelitian.

**Kata kunci :*Konflik, Komunikasi, Budaya organisasi, Prestasi kerja***

## **RIWAYAT HIDUP**

**ALIF RIVAI**, lahir di Palembang pada tanggal 21 Oktober 1999 anak tunggal dari pasangan Bapak Tarmizi dan Ibu Leonita Surbakti.

Sekolah Dasar Negeri 124 Palembang diselesaikan pada tahun 2011, Sekolah Menengah Pertama Negeri 14 Palembang diselesaikan pada tahun 2014 Sekolah Menengah Atas Bina Cipta Palembang pada tahun 2017. Pada Tahun 2017 saya memasuki Fakultas Ekonomi Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Oktober 2021  
Penulis

**ALIF RIVAI**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin, modal, bahan baku didalam perusahaan sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di perusahaan.

Menurut Nuroniah dan Triyanto (dalam Ismail, 2015: 86) menerangkan bahwa sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam melaksanakan aktifitas perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Sehingga perusahaan merupakan tubuh dengan sumber daya manusia adalah kerangkanya. Perusahaan dimana para karyawannya mempunyai sumber daya manusia yang rendah maka langkah produksi dari perusahaan tersebut juga tidak optimal.

Hal ini juga diungkapkan oleh Eddy (2016: 52) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci yang mampu untuk menggapai tujuan dari perusahaan atau dengan kata lain, keberhasilan dan kegagalan dari sebuah



perusahaan tergantung dari proses manajemen dan kerja dari sumber daya manusianya

Dalam suatu perusahaan, baik perusahaan bergerak di bidang produksi atau jasa, tingkat pendidikan merupakan salah satu persoalan tersendiri yang harus diperhatikan, karena berhubungan dengan orang yang melakukan suatu pekerjaan, perusahaan harus memperhatikan masalah karyawannya, baik itu dari tingkat pendidikan, pengalaman kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Dari hasil observasi peneliti, ditemukan permasalahan banyak karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan tepat waktu, dan kurangnya kreatifitas karyawan dalam berkerja. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan perusahaan juga harus memperhatikan konflik kerja. Menurut Arifin, (2012:163) konflik kerja merupakan salah satu gejala dimana individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku bermusuhan terhadap individu atau kelompok lain.

Konflik kerja yang terjadi pada karyawan seperti percekcoakan, perdebatan perbedaan pendapat, perselisihan pribadi yang membuat karyawan malas bekerja dan pekerjaan sehari-harinya terhambat atau pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan tepat waktu juga membuat prestasi kerja karyawan menurun yang dapat merugikan individu karyawan tersebut maupun perusahaan. Jika konflik kerja mengalami peningkatan ataupun berskala tinggi maka akan berdampak pula pada prestasi kerja yang menurun, karyawan yang memiliki konflik kerja yang tinggi maka akan lebih sulit dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan perusahaan. Konflik kerja yang banyak lebih mudah bagi karyawan untuk mencapai prestasi

kerja karena pada tingkat tersebut sumber- sumber konflik kerja dapat dikelola dengan menerapkan strategi manajemen konflik kerja yang baik.

Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Konflik kerja yang terjadi didalam perusahaan dapat bersifat destruktif (merusak) maupun konstruktif (membangun), hal ini tergantung bagaimanakah karyawan mempersepsikan, menafsirkan, dan memberikan tanggapan terhadap konflik yang sedang terjadi. Keadaan ini yang seharusnya menjadi salah satu perhatian khusus bagi manajemen sumber daya manusia sebuah perusahaan, karena jika hal ini dibiarkan tanpa adanya pengelolaan konflik kerja maka akan berdampak buruk pada keadaan karyawan perusahaan yang menerima tekanan dan dapat menurunkan prestasi kerja yang dihasilkan.

Pada kenyataannya, prestasi tinggi yang dimiliki karyawan tidak sesuai harapan perusahaan, perusahaan menemui prestasi kerja karyawan yang rendah. Akibat prestasi kerja karyawan rendah berdampak pada produktivitas perusahaan menurun dan tidak dapat memenuhi permintaan konsumen, sehingga perusahaan mengalami kerugian dan menghambat kemajuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang tidak memiliki prestasi kerja akan menghambat perkembangan karir dan pendapatan menurun.

Sedangkan prestasi karyawan dari sebuah perusahaan juga bisa dipengaruhi oleh komunikasi dari perusahaan tersebut. Karena komunikasi organisasi adalah suatu hal yang penting bagi karyawan, karena dengan adanya komunikasi yang baik dalam berorganisasi membuat karyawan semakin giat dalam bekerja.

Pengertian komunikasi itu sendiri menurut Zainal, dkk (2014: 337) dalam bukunya menyebutkan komunikasi adalah suatu proses sosial yang mempunyai relevansi dan pengaruh yang besar di dalam memfungsikan setiap kelompok, organisasi atau masyarakat. Menurut Riyantini dan Triyono (2016: 228) yang dimaksud dengan komunikasi organisasi yaitu pemberian dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Dengan adanya komunikasi antar karyawan di perusahaan yang baik, maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan meningkat pula.

Komitmen organisasi adalah dimensi-dimensi atau pilar-pilar yang dengan dimensi tersebut kecenderungan dari karyawan untuk bertahan dan membangun perusahaan dapat terlihat. Dengan kata lain seorang karyawan yang mempunyai komitmen tinggi terhadap perusahaan mampu memberikan nilai-nilai yang positif terhadap perusahaan, dan juga lebih mampu bertahan di perusahaan tersebut dengan segala keadaan. Sedangkan karyawan yang nilai komitmennya rendah akan cenderung melakukan Turnover (pergantian karyawan) apabila keadaan di perusahaan tidak sesuai dengan keinginannya (Sapitri, 2016: 2). Pernyataan ini sesuai dengan pernyataan Hakim (2015: 40) dalam penelitiannya yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam sebuah perusahaan bisa dilakukan dengan membangun budaya organisasi yang akan mengarahkan kinerja dari anggota perusahaan. Menurut Mas'ud (dalam Hakim dan Hadipapo, 2015: 3) budaya organisasi adalah sebuah sistem yang berupa makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lain.

Budaya organisasi menjadi nilai, norma, sikap, dan etika kerja dalam sebuah organisasi yang menjadi pegangan bersama dalam menjalankan perusahaan. Dalam unsur-unsur tersebut juga bisa digunakan untuk menilai cara berfikir dari karyawan, sikap dan perilaku karyawan, kerja sama dan juga interaksi dengan lingkungan kerja. Jika budaya organisasi yang telah berjalan dalam proses kerja baik, maka hal tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan juga akan membangun keberhasilan perusahaan (Arianty, 2014: 144).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis mencoba untuk menemukan hubungan antara beberapa faktor dengan mengadakan penelitian dengan judul, “ *Pengaruh konflik, komunikasi dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indofood Tanjung Api Api*”

## 1.2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah berpengaruh Konflik, Komunikasi, dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Indofood Tanjung Api Api ?
2. Apakah berpengaruh Konflik secara persial terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Indofood Tanjung Api Api ?
3. Apakah berpengaruh Komunikasi secara persial terhadap Prestasi karyawan PT. Indofood Tanjung Api Api ?
4. Apakah berengaruh Budaya Organisai secara persial terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Indofood Tanjung Api Api ?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui

1. Pengaruh Konflik, Komunikasi, dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Indofood Tanjung Api Api ?
2. Pengaruh Konflik secara persial terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Indofood Tanjung Api Api ?
3. Pengaruh Komunikasi secara persial terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Indofood Tanjung Api Api ?

4. Apakah berpengaruh Budaya Organisasi secara persial terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Indofood Tanjung Api Api ?

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi tiga bagian utama oleh penulis

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil

2. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisi suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan bacaan dan referensi yang bermanfaat bagi mahasiswa Universitas Tridinanti Palembang, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Abdul Hakim & Anwar Hadipapo. 2015. *Peran Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Wawotobi*. EKOBIS Vol.16, No.1, Januari 2015
- Arifin, Zainal. 2012. *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Ariyanti, Dina. 2014. “*Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan (survei terhadap PT. PLN Persero di kecamatan sumberlawang)*”. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Agoes Soejanto, Drs. (2005). *Psikologi Perkembangan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Alinvia Ayu Sagita dkk, “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator*”, *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 57 No 1, diakses pada 9 Juli 2019
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Aro Liliweri. (2002). *Makna Budaya dalam Komunikasi antar Budaya*, Yogyakarta. PT. LkiS Pelangi Aksara

Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Efendy, Onong Uchana. 2005. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosda Karya

Effendy, Onong Uchjana. 2006. *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek*. Bandung: Rosdakarya.

Ismail, Nawari. 2015. *Metodologi Penelitian Untuk Studi Islam*. Yogyakarta : Samudra Biru.

Mulyana Deddy. 2005. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wirawan. (2007), *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.



(2021). *Pedoman Penulisan Skripsi Dan Laporan Akhir.*

Edisi Kedua Cetakan Pertama. Universitas Tridinanti

Palembang