SKRIPSI

PENGARUH KOMUNIKASI, KONFLIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. WOM FINANCE CABANG PALEMBANG

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

Diajukan Oleh:

ILHAM PERDANA
NPM. 17.01.11.0137

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2022

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	:	ILHAM PERDANA
Nomor Pokok/NIRM	:	17.01.11.0137
Jurusan/Prog. Studi	:	Manajemen
Jenjang Pendidikan	:	Strata I
Mata Kuliah Pokok	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	:	PENGARUH KOMUNIKASI, KONFLIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. WOM FINANCE CABANG PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 13/9/2022 Pembimbing I: **Hj. Nina Fitriana, SE, M.Si**
NIDN: 0012116501

Tanggal 13/9/2022 Pembimbing II: **Muhammad Said, SE, M.Si**
NIDN: 0217046401

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 13/9/2022

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

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 13/9/2022

Mariyam Zanariah, S.E, MM
NIDN: 0222096301

145 / PS / DFE / 22

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	:	ILHAM PERDANA
Nomor Pokok/NIRM	:	17.01.11.0137
Jurusan/Prog. Studi	:	Manajemen
Jenjang Pendidikan	:	Strata I
Mata Kuliah Pokok	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	:	PENGARUH KOMUNIKASI, KONFLIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. WOM FINANCE CABANG PALEMBANG

Penguji Skripsi

Tanggal 13/09/22 ..... Ketua Penguji : **Hj. Nina Fitriana, SE, M.Si**
NIDN: 0012116501

Tanggal 13/09/22 ..... Penguji I : **Muhammad Said, SE, M.Si**
NIDN: 0217046401

Tanggal 13/09/22 ..... Penguji II : **Salman, SE,M.Si**
NIDN: 0201085701

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 13/09/22

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

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 13/09/22

Mariyam Zanariah, S.E, MM
NIDN: 0222096301

145/PS/DFE/22

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Ilham Perdana
Npm/Nomor Pokok	: 1701110137
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen

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 segala konsukuensinya.

Palembang, 8 April 2022

Ilham Perdana

MOTTO :

- ***CAPEK ITU WAJAR, TIDUR ITU PENTING!***
- ***BEDA ORANG BEDA NASIB!***
- ***SEMUA INDAH PADA WAKTUNYA !***

PERSEMBAHAN :

- ***Terima kasih untuk bapak dan ibuku, saudaraku dan sahabat-sahabatku***
- ***Almamaterku***
- ***Dosen tercinta***

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 Komunikasi, Konfilik dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. WOM Finance Cabang Palembang”.**

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

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan ucapan terima kasih yang sebesarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Ibu Hj. Nina Fitriana S.E,M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian ini.
5. Bapak Muhammad Said, S.E,M.Si selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.

6. Bapak Ulil Amri, SE.M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu sejak awal perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
7. PT. WOM Finance Cabang Palembang yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh karyawan PT. WOM Finance Cabang Palembang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga dapat di analisis dengan baik.

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

Palembang, Januari 2022

Ilham Perdana

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL i
LEMBAR PERSETUJUAN ii
LEMBAR PENGESAHAN iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN v
KATA PENGANTAR vi
DAFTAR ISI viii
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR GAMBAR xiii
ABSTRAK xiv
RIWAYAT HIDUP xv
BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 5
1.3 Tujuan Penelitian 6
1.4 Manfaat Penelitian 6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1 Kajian Teoritis 7
2.1.1 Komunikasi 7
2.1.1.1 Pengertian Komunikasi 7
2.1.1.2 Fungsi Komunikasi 7
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi 9
2.1.1.4 Dimensi Komunikasi 11
2.1.1.5 Indikator Komunikasi 12
2.1.2 Konflik 14
2.1.2.1 Pengertian Konflik 14
2.1.2.2 Jenis dan Tipe Konflik 15
2.1.2.3 Faktor Penyebab Terjadinya Konflik 16
2.1.2.4 Bentuk-bentuk Konflik 16

2.1.2.5 Sudut Pandang Konflik.....18
2.1.2.6 Dimensi Konflik 19
2.1.2.7 Indikator Konflik 19
2.1.3 Budaya Organisasi.....20
2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi.....20
2.1.3.2 Jenis-jenis Budaya Organisasi 21
2.1.3.3 Manfaat Budaya Organisasi 22
2.1.3.4 Dimensi Budaya Organisasi 23
2.1.3.5 Indikator Budaya Organisasi 24
2.1.4 Prestasi Kerja.....25
2.1.4.1 Pengertian Prestasi Kerja.....25
2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja 26
2.1.4.3 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja.....26
2.1.4.4 Objek Penelitian Prestasi Kerja 27
2.1.4.5 Dimensi Prestasi Kerja 28
2.1.4.6 Indikator Prestasi Kerja 29
2.2 Penelitian 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 34
3.2.1 Sumber Data 34
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data 35
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling 36
3.3.1 Populasi 36
3.3.2 Sampel 37
3.3.3 Sampling.....37
3.4 Rancangan Penelitian.....38

3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel 38
3.5.1 Variabel Penelitian 38
3.5.2 Definisi Operasional 39
3.6 Instrumen Penelitian 41
3.6.1 Uji Instrumen 41
3.6.2 Uji Validitas 41
3.6.3 Uji Reliabilitas 42
3.7 Teknik Analisis Data 43
3.7.1 Uji Asumsi Klasik 43
3.7.1.1 Uji Normalitas 43
3.7.1.2 Uji Heteroskedastisitas 44
3.7.1.3 Uji Multikolinieritas 44
3.8 Metode Analisis Data 44
3.9 Uji Hipotesis 48
3.9.1 Uji Simultan 48
3.9.2 Uji Parsial 50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian 52
4.1.1 Sejarah Perusahaan 52
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan 53
4.1.3 Struktur Organisasi 54
4.1.4 Uraian Tugas 55
4.1.5 Karakteristik Responden 57
4.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian 58
4.2.1 Hasil Uji Validitas 58
4.2.2 Hasil Uji Realibilitas 61
4.3 Uji Asumsi Klasik 62
4.3.1 Uji Normalitas 62
4.3.2 Uji Multikolinearitas 63
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas 64

4.4 Teknik Analisis Data 65
4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....65
4.4.2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi R^2 67
4.4.3 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) 68
4.7 Hasil Uji Hipotesis.....69
4.7.1 Hasil Uji Simultan (F) 69
4.7.2 Hasil Uji Parsial (t).....70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
5.1 Kesimpulan.....74
5.2 Saran 75
G Sistematika Penelitian.....77
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan 30
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian 34
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan PT. WOM Finance Cabang Palembang 37
Tabel 3.3 Operasional Variabel.....39
Tabel 3.4 Skala Likert Pengukuran 46
Tabel 3.5 Analisis Korelasi (r) 48
Tabel 4.1 Karakteristik Profil Responden Berdasarkan Usia.....57
Tabel 4.2 Karakteristik Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 58
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X_1) 59
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas KonflikX_2).....59
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X_3) 60
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan (Y) 61
Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas 62
Tabel 4.8 Uji Normalitas.....63
Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas 64
Tabel 4.10 Uji Heteroskedastisitas.....65
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 65
Tabel 4.12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi 67
Tabel 4.13 Hasil Analisis Koefisien Korelasi 68
Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (Uji F).....69
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji t) 72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian 32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT WOM Finance Cabang Palembang 54

ABSTRAK

ILHAM PERDANA, Pengaruh Komunikasi, Konflik dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja pada PT. WOM Finance Cabang Palembang. (Di bawah Bimbingan Ibu Hj. Nina Fitriana, SE, M.Si dan Bapak Muhammad Said, SE, M.Si)

Penelitian ini dilakukan tujuannya untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Konflik dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. WOM Finance Cabang Palembang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada 40 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Teknik yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan bantuan program komputer statistical product and sevice solution (SPSS) 25 Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

Secara simultan (Uji F) menunjukkan $F_{hitunng}$ yang lebih besar dari F_{tabel} yaitu 19,230>2,866 atau sig F (0,000)<0,05 maka disimpulkan H_0 ditolak. Artinya Komunikasi(X_1), Konflik (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadaap Prestasi Kerja karyawan (Y) Dan dapat dilihat hasil regresi berganda antara variabel Komunikasi (X_1) 0,367 dan variabel Konflik (X_2) 0,272 dan Budaya Organisasi (X_3) 0,739 terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y) diperoleh nilai konstanta sebesar **16,783** sehingga persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah sebagai berikut: $\mathbf{Y = 16,783 + 0,367X_1 + 0,272X_2 + 0,739X_3 + e}$

Hasil Analisis Koefesien Determinasi (R^2) diketahui nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,584 atau 58,4%. Artinya kontribusi variabel Komunikasi (X_1), Konflik (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) mempengaruh variabel Prestasi Kerja karyawan (Y) sebesar 58,4% dan sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Komunikasi, Konflik dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENELITI/PENULIS

Ilham Perdana sering dipanggil Ilham, lahir di Palembang pada tanggal 23 Oktober 1999, merupakan anak kedua dari dua bersaudara dari Bpk. Emirhan dan Ibu Puspita Raihani. Pernah bersekolah di SDN 23 Palembang dan lulus pada tahun 2011, setelah itu melanjutkan ketingkat menengah pertama di SMPN 03 Palembang dan lulus pada tahun 2014 , dan melanjutkan pendidikan ketingkat menengah keatas di SMA N 02 Palembang dan lulus pada tahun 2017.

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 karyawanya 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 sebuahperusahaan tergantung dari proses manajemen dan kerja dari sumber daya manusianya.

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. Dan juga 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.

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 bagaimanakaryawan 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. Konflik kerja yang terjadi pada karyawan seperti percekcokan, 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. Hal itu 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 prestasikerja karena pada tingkattersebut sumber- sumber konflik kerja dapat dikelola dengan menerapkan strategi manajemen konflik kerja yang baik.

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 prestasikerja karyawan dan juga akan membangun keberhasilan perusahaan (Arianty, 2014: 144).

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 menghambatan kemajuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang tidak memiliki prestasi kerja akan menghambat perkembangan karir dan pendapatan menurun.

PT Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Finance ("WOM Finance" atau Perseroan). Sebagai perusahaan yang terbilang cukup lama, tidak terlepas dari masalah prestasi kerja karyawan, seperti rendahnya komunikasi, konflik kerja dan budaya organisasi juga terjadi pada PT. WOM Finance Cabang Palembang yang menjadi faktor penyebab prestasi kerja karyawan belum optimal.

Pengukuran penilaian prestasi kerja didasarkan pada pemenuhan target kerja, seperti yang dikatakan oleh pemimpin bahwa sistem kejar target ini dapat mengakibatkan timbulnya konflik yang terjadi pada antar karyawan dalam individu maupun antar kelompok karena komunikasi yang dilakukan kurang dan keegoisan masing-masing karyawan untuk menyelesaikan target tersebut. Hal ini serta dapat menimbulkan konflik kerja yang diakibatkan oleh perdebatan dan percecokan yang dilakukan antar karyawan, dan juga budaya organisasi di PT. WOM Finance Cabang Palembang masih kurang sehingga menyebabkan

komunikasi antar karyawan dan konflik kerja muncul. Melihat dampak-dampak yang ditimbulkan oleh sistem ini, maka dikhawatirkan akan mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja yang dihasilkan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh komunikasi, konflik kerja dan budaya organisasi yang nantinya dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam penelitian yang berjudul **"Pengaruh Komunikasi, Konflik kerja dan Budaya organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. WOM Finance Cabang Palembang"**.

1.2 Perumusan Masalah

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

1. Apakah ada pengaruh Komunikasi, Konflik Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. WOM Finance Cabang Palembang?
2. Apakah ada pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. WOM Finance Cabang Palembang?
3. Apakah ada pengaruh Konflik Kerja secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. WOM Finance Cabang Palembang?
4. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. WOM Finance Cabang Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Konflik Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. WOM Finance Cabang palembang.
2. Untuk mengetahui Komunikasi secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. WOM Finance Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui Konflik Kerja secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. WOM Finance Cabang Palembang.
4. Untuk mengetahui Budaya Organisasi secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. WOM Finance Cabang Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

   Menambah Pengetahuan, meningkatkan pemahaman secara ilmia dapat memberikan mengenai Kepuasan kerja, motivasi dan komunikasi.

2. Bagi Akademisi

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah refensi, dan memberikan informasi mengenai pengaruh kepuasan kerja, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi perusahan PT. Sinar Musi Jaya Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : 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.

Abdillah, Willy dan Jogiyanto. 2015. Partial Least Square (PLS) Alternatif. Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis.

Ahmad Susanto. (2016). Teori Belajar dan Pembelajaran. Jakarta: Prenada. Media Group.

Aly, Abdullah. 2010. Ilmu Alamiah Dasar. Jakarta: Bumi Aksara.

Arifin, Zainal. 2012. Penenlitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.

Fisher, A. (2012). Berpikir Kritis Sebuah Pengantar. PT Gelora Aksara Pratama.

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. (2010). Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia. BPFE-Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.

Nasution. 2011. Metode Research Penelitian Ilmiah. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Nuroniah, Eva, dan Triyanto, Abdi. 2015. “Analisis Pengaruh Tingkat Regional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah”. Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah.

Rivai, Veithzal. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta : RajaGrafindo Persada.

Riyantini, K. (n.d.). Pengaruh Kepuasan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kota Singkawang.

Romli, Asep Syamsul M. (2014).Jurnalistik Online: Panduan Mengelola Media Online. Bandung: Nuansa Cendikia.

Subekhi Akhmad, Mohammad Jauhari. (2012). Pengantar Manajemen Sumber. Daya Manusia. Jakarta : Pustaka Karya.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,. Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

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

Sukmadinata. 2010. Metode penenelitian pendidikan. Bandung: PT Remaja. Rosdakarya.

Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.

Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya. Manusia. Bandung: Alfabeta.

Yunus, Eddy. (2016). Manajemen Strategis, Yogyakarta: Penerbit Andi.

Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Depok. PT Rajagrafindo Persada.