

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PIONEERINDO GOURMET Int.Tbk
(CFC CABANG PALEMBANG)**

SKRIPSI

Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang



Diajukan oleh :

**DARMA WULAN
NPM. 16.0111.0512**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

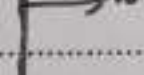
2020

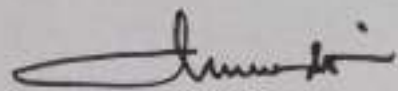
**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : DARMA WULAN
Nomor Pokok/NPM : 16.0111.0512
Jurusan : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen SDM
Judul Proposal Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pioneerindo Gourmet Int.Tbk (CFC Cabang Palembang)

Pembimbing Skripsi

Tanggal 12 Mei 2020 Pembimbing I :

Lusia Nargis, SE, M.Si.
NIDN: 0222036101

Tanggal 06-05-2020 Pembimbing II :

Yunidar Erlina, SE, M.Si
NIDN: 0230066302

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



Dr. Msy. Mikail, SE, Msi, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

*"JANGALAH MEMPERBAIKI ORANG BODOH, KARENA DIA
AKAN MEMBENCI ANDA. PERBAIKILAH ORANG
BIJAK, KARENA DIA AKAN MENGHARGAI ANDA"*

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis dedikasikan kepada kedua orang tua saya yang sangat saya hormati, serta suami dan anak saya yang tercinta.

Terima kasih atas ketulusannya dari hati dan doa yang tak pernah putus.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PIONEERINDO GOURMET INTERNATIONAL.Tbk (CFC CABANG PALEMBANG)”**

Tujuan dari penulisan Skripsi ini adalah untuk meneliti apakah ada pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pioneerindo Gourmet Int.Tbk (CFC Cabang Palembang).

Dalam penulisan Skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyajian yang tak lain disebabkan oleh keterbatasan kemampuan penulis. Namun dengan adanya bantuan yang tidak terlepas dari bimbingan , semangat, serta dukungan dari banyak pihak , baik bersifat moral ataupun materil,baik langsung maupun secara tidak langsung akhirnya skripsi ini dapat selesai sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Untuk itu penulis mengucapkan rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa dan terima kasih kepada :

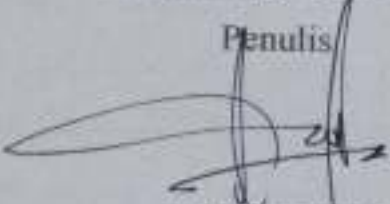
1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si. Ak. CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E,M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang yang telah banyak membantu penulis selama menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Lusia Nargis, SE, M.Si selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan dan saran kepada penulis selama menyelesaikan penulisan skripsi ini.

5. Bapak Leo Budiriansyah (Alm) selaku pembimbing II yang sempat memberikan bimbingan, pengarahan dan saran kepada penulis selama menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Ibu Yunidar Erlina, SE, M.S.i selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran kepada penulis selama menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi.
8. Pimpinan PT.Pioneerindo Gourmet Int.Tbk khususnya CFC Cabang Palembang yang telah membantu penulis dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
9. Kedua Orang tua dan keluarga yang selalu memberikan semangat, perhatian dan Do'a yang tak pernah putus untuk saya.
10. Semua pihak yang tidak bisa di sebutkan satu persatu yang sudah membantu dlam menyelesaikan skripsi ini.

Atas segala bantuan yang telah diberikan, Penulis mengucapkan terima kasih. Semoga Allah SWT, membalas semua kebaikan kebaikan kita semua dan kita semua senantiasa dalam lindungan-Nya.Aamiin ya robbala'lamin.

Palembang, April 2020

Penulis



Darma Wulan

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
ABSTRAK	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1.Kajian Teoritis.....	9
2.1.1. Budaya Organisasi.....	9
2.1.1.1. Pengertian Budaya Organisasi.....	9
2.1.1.2. Fungsi Budaya Organisasi	10
2.1.1.3 Budaya Organisasi Berdasarkan Tingkatan	10
2.1.2. Komunikasi.....	14
2.1.2.1 Pengertian Komunikasi.....	14
2.1.2.2 Proses Komunikasi	15
2.1.2.3 Fungsi Komunikasi.....	17
2.1.2.4 Bentuk Komunikasi.....	17
2.1.2.5 Indikator Komunikasi.....	21
2.1.3. Kinerja.....	21

2.1.3.1. Pengertian Kinerja	21
2.1.3.2. Tujuan Penilaian Kinerja	22
2.1.3.3. Manfaat Penilaian Kinerja	23
2.1.3.4. Dimensi Kinerja Karyawan	23
2.1.3.5. Indikator Kinerja Karyawan	24
2.2. Penelitian Lain Yang Relevan	27
2.3. Kerangka Berfikir	29
2.4. Hipotesis Penelitian	30

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	31
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	32
3.3. Populasi dan Sampel	33
3.4. Rancangan Penelitian	34
3.5. Variabel dan Definisi Operasional	35
3.6. Instrumen Penelitian	36
3.7. Uji Instrumen	40
3.7.1 Uji Validitas	40
3.7.2 Uji Reliabilitas	40
3.8. Teknik Analisis Data	41
3.8.1 Uji Asumsi Klasik	41
3.8.2 Uji Normalitas	41
3.8.2.1 Uji Multikolinieritas	41
3.8.2.2 Uji Heteroskedastisitas	42
3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda	42
3.8.4 Analisis Koefisien Korelasi	43
3.8.5 Analisis Koefisien Determinasi	44
3.9. Uji Hipotesis Penelitian	45
3.9.1 Uji Statistik f (Uji secara Simultan)	45
3.9.2 Uji Statistik t (Uji secara Parsial)	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.	Hasil Penelitian.....	48
4.1.1.	Sejarah Singkat Perusahaan.....	48
4.1.2.	Visi dan Misi Perusahaan	50
4.1.3.	Struktur Organisasi Perusahaan.....	50
4.1.4.	Tugas dan Fungsi Karyawan	52
4.2.	Pembahasan	54
4.2.1.	Karakteristik Responden.....	54
4.2.2.	Uji Instrumen	56
4.2.3.	Uji Validitas.....	57
4.2.4.	Uji Reliabilitas.....	58
4.2.5.	Uji Asumsi Klasik	59
4.2.6.	Pengujian Uji Regresi.....	65
4.2.7.	Analisis Koefisien Korelasi.....	66
4.2.8.	Analisis Koefisien Determinasi.....	67
4.3.	Pegujian Hipotesis	67
4.3.1.	Uji F.....	67
4.3.2.	Uji T.....	69

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan.....	76
5.2	Saran.....	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

ABSTRAK

DARMA WULAN, PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PIONEERINDO GOURMET Int.Tbk (CFC CABANG PALEMBANG). (DIBAWAH BIMBINGAN IBU LUSIA NARGIS, SE,M.Si Dan IBU YUNIDAR ERLINA, SE.M.Si)

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kondisi pada PT.Pioneerindo Gourmet Int.Tbk (Divisi CFC Cabang Palembang), perlu menerapkan budaya organisasi yang menjadi pedoman perusahaan yang harus dijalankan setiap karyawan karena terjadi penurunan kinerja karyawan. Penulis melihat adanya lingkungan kerja yang tidak kondusif di dalam perusahaan, dimana terdapat beberapa karyawan yang bekerja tidak SOP dan komunikasi antar karyawan tidak berjalan dengan baik ,ini menjadi kebiasaan dan budaya kerja yang sedang terjadi pada PT.Pioneerindo Gourmet Int.Tbk Divisi CFC Cabang Palembang.

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena bertujuan untuk mengkonfirmasi data yang didapatkan dari lapangan dengan teori yang ada. Objek penelitian yang digunakan adalah seluruh karyawan yang ada di PT.Pioneerindo Gourmet Int.Tbk Divisi CFC Cabang Palembang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner, dokumentasi dan wawancara. Data diolah menggunakan Uji Instrumen, Statistik dan Asumsi Klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Dari hasil uji parsial yang telah dilakukan diperoleh nilai sig $0,014 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah terbukti, (2) Dari hasil uji parsial yang telah dilakukan diperoleh nilai sig $0,035 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Pioneerindo Gourmet Int.Tbk (Divisi CFC Cabang Palembang), (3) Hasil uji serentak (uji f) yang telah dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pioneerindo Gourmet Int.Tbk (Divisi CFC Cabang Palembang), dilihat dari nilai signifikansi probabilitas $0,000 < 0,05$.

Hal ini berarti semakin baik atau tinggi budaya organisasi dan komunikasi maka diharapkan kinerja karyawan semakin baik dan tinggi pula. Berdasarkan hasil penelitian ini manajemen PT.Pioneerindo Gourmet Int.Tbk (Divisi CFC Cabang Palembang) perlu memperhatikan kondisi budaya organisasi yang sudah diterapkan perusahaan. Tingkat komunikasi organisasi juga harus tetap dijaga dengan baik agar para karyawan dapat lebih efektif dalam bekerja. Dengan semakin meningkatnya kinerja maka tujuan perusahaan PT.Pioneerindo Gourmet Int.Tbk (Divisi CFC Cabang Palembang) dapat tercapai.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komunikasi, Kinerja Karyawan.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Darma Wulan

NIM : 16.01.11.0512

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 konsekuensinya.

Palembang, April 2020

Penulis,



Darma Wulan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam perusahaan, dan sumber daya manusia merupakan penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, Oleh karena itu muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan dibidang sumber daya manusia (SDM) yaitu melalui *the right people in the right place at the right time*. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi publik dan bisnis, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan bisnis dan operasional di dalam suatu perusahaan. bahkan kemajuan perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Selain itu, pada era globalisasi saat ini, era dimana kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat dan semakin berkembang menjadikan banyaknya usaha dibidang restoran dan tempat makan siap saji semakin berkembang dan beragamnya permintaan dari konsumen membuat para pengusaha berlomba-lomba untuk mendapatkan simpati serta loyalitas dari pembelinya. Hal ini menjadikan tantangan tersendiri bagi pelaku usaha dibidang ini untuk dapat bertahan ditengah persaingan yang sangat ketat. Salah satu cara untuk bertahan dalam menghadapi persaingan tersebut adalah dengan meningkatkan kualitas pelayanan yang didukung oleh sumber daya manusia yang handal.

Para ahli praktisi manajemen mengakui bahwa sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud tidak lain adalah karyawan, dimana karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan aktifitas perusahaan. Perusahaan yang unggul adalah perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk menilai kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai sisi, maka penilaian kinerja karyawan sangat perlu dilakukan guna melihat sejauh mana karyawan mampu berperan dalam pengembangan perusahaan.

Pada dasarnya kinerja merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat – alat yang dimiliki perusahaan sangat canggih (Hasibuan, 2013), menurut Tiffin dalam Riani (2011: 100) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yang pertama adalah variabel individu yaitu pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, sikap dan komitmen. yang kedua adalah variabel situasional, dimana didalam variabel ini menyangkut tentang budaya organisasi, menurutnya untuk menyatukan visi dan misi antara perusahaan dan karyawan diperlukan budaya organisasi yang kuat.

Budaya organisasi merupakan pemegang peranan penting dalam mencapai target perusahaan. Seperti bagaimana hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahannya, bawahan dengan atasannya dan hubungan dengan rekan sejawat

Faktor yang mempengaruhi kinerja selain budaya organisasi adalah komunikasi. Manusia selain sebagai makhluk individual, mereka juga dikatakan sebagai makhluk sosial. Hubungan antar individu dibutuhkan untuk kelangsungan hidup dan kegiatan organisasi manusia itu sendiri dalam melakukan interaksi. Komunikasi memiliki andil dalam membangun lingkungan organisasi, yang berdampak pada budaya organisasi. Dengan adanya komunikasi, segala informasi dapat disampaikan secara langsung dan cepat. Oleh

sebab itu, komunikasi sangat penting dan harus terjalin dengan baik, terutama dalam bidang pekerjaan untuk saling bertukar informasi antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan dalam satu perusahaan. Karena komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Proses komunikasi adalah pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari satu orang ke orang lain. Komunikasi akan terjadi dan berlangsung selama ada kesamaan makna mengenai apa yang disampaikan. Kesamaan bahasa yang dipergunakan dalam percakapan itu belum tentu menimbulkan kesamaan makna, dengan kata lain mengerti bahasanya saja belum tentu mengerti makna yang dibawakan oleh bahasa itu. Jelas bahwa percakapan itu dapat dikatakan Komunikatif apabila kedua-duanya selain mengerti bahasa yang digunakan juga mengerti makna dan bahan yang disampaikan (Effendi, 2013 : 9) Proses komunikasi yang begitu dinamik dapat menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi pencapaian sebuah organisasi.

Komunikasi dalam organisasi atau disebut juga komunikasi manajemen meliputi dua bagian berdasarkan tempat di mana khalayak sasaran berada, yaitu Komunikasi Internal (Internal Communication) untuk khalayak anggota organisasi dan Komunikasi Eksternal (External Communication) untuk khalayak di luar anggota organisasi.

Komunikasi Internal adalah komunikasi antara pimpinan organisasi dengan para pegawai secara timbal balik. Komunikasi internal terbagi dalam tiga kegiatan Komunikasi Vertikal, Horizontal dan diagonal (silang) .

Komunikasi Eksternal adalah komunikasi antara pimpinan atau pejabat lain yang mewakilinya (humas) dengan khalayak atau publik di luar organisasi.

Dan semua proses komunikasi yang ada di harapkan dapat mendukung peningkatan semangat kerja karyawan di perusahaan. Artinya, dengan komunikasi yang efektif, dapat meningkatkan produktivitas karyawan, tingkat kehadiran, kedisiplinan, dan ketepatan

waktu menyelesaikan pekerjaan. maka dengan demikian terdapat hubungan komunikasi dan semangat kerja karyawan

pada perusahaan. Semakin baik dan efektifnya komunikasi pada suatu perusahaan maka semakin tinggi semangat kerja pada perusahaan tersebut.

PT. Pioneerindo Gourmet International, Tbk (Divisi CFC Cabang Palembang) ,didirikan pada tahun 1983 di Jakarta adalah salah satu Perusahaan generasi pertama di Indonesia yang memperkenalkan konsep restoran cepat saji berbahan dasar ayam melalui merek dagang California Pioneer Chicken,waralaba Pioneer Take Out - Amerika Serikat. Perusahaan telah berhasil menarik minat publik dengan produk dan layanan berkualitas dan berhasil menjadikan sajian ayam goreng sebagai trendsetter dunia usaha makanan cepat saji di Indonesia. PT.Pioneerindo Gourmet Int.Tbk (Divisi CFC Cabang Palembang) memiliki 7 outlet yang berada di kota Palembang yang masing – masing outlet CFC tersebar di CFC PS Mall, CFC OPI Mall, CFC Giant Kenten, CFC Giant Plaju, CFC PTC Mall, CFC Bandara dan CFC SPBU Jakabaring dengan total karyawan 56 orang. Dimana induk cabangnya yang beralamat di Jl.Gubernur H.Bastari Jakabaring. Dari hasil observasi pada PT.Pioneerindo Gourmet Int.Tbk (Divisi CFC Cabang Palembang), perlu menerapkan budaya organisasi yang menjadi pedoman perusahaan yang harus dijalankan setiap karyawan karena terjadi penurunan kinerja karyawan. penulis melihat adanya lingkungan kerja yang tidak kondusif di dalam perusahaan, dimana terdapat beberapa karyawan yang bekerja tidak SOP dan komunikasi antar karyawan tidak berjalan dengan baik ,ini menjadi kebiasaan dan budaya kerja yang sedang terjadi pada PT.Pioneerindo Gourmet Int.Tbk Divisi CFC Cabang Palembang. Serta faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah tingkat komunikasi. Komunikasi yang terjadi haruslah efektif dimana pesan yang disampaikan diantara karyawan dapat diterima agar dapat mempengaruhi kegiatan organisasi dan kinerja karyawan. Tetapi dalam menjalankan komunikasi dalam organisasi yang efektif pada CFC Cabang

Palembang, masih adanya kurang komunikasi antar karyawan antar shift dalam penyampaian pesan sehingga sulit tercipta lingkungan kerja yang kondusif.

Faktanya terlihat pada tabel data customer hotline dibawah ini,

Tabel 1.1
DATA HOTLINE CUSTOMER
JAN– DES 2019

Produk	Bulan											
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des
Chicken		1		2		3			1			
C.strip					1							
Callblend		1								1		
Total	0	2	0	2	1	3	0	0	1	1	0	0

Tabel 1.1 diatas adalah akibat dari budaya organisasi yang tidak ada kesadaran untuk bekerja sesuai SOP seperti kurangnya disiplin dan komunikasi karyawan PT.Pioneerindo Gourmet Int.Tbk (CFC Cabang Palembang) yang kurang efektif.

Fenomena inilah yang terjadi di PT.Pioneerindo Gourmet Int.Tbk Divisi CFC Cabang Palembang, sehingga membuat penulis ingin meneliti lebih lanjut mengenai budaya organisasi dan komunikasi yang ada pada perusahaan ini dan bagaimana dampaknya terhadap kinerja karyawan, maka peneliti merasa tertarik untuk mengangkat judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PIONEERINDO GOURMET Int.Tbk (CFC CABANG PALEMBANG)“**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Budaya organisasi dan Komunikasi berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja karyawan pada PT.Pioneerindo Gourmet Int.Tbk. (CFC Cabang Palembang)?
2. Apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT.Pioneerindo Gourmet Int.Tbk. (CFC Cabang Palembang) ?
3. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Pioneerindo Gourmet Int.Tbk. (CFC Cabang Palembang) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi dan Komunikasi secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan pada PT.Pioneerindo Gourmet Int.Tbk. (CFC Cabang Palembang)
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT.Pioneerindo Gourmet Int.Tbk. (CFC Cabang Palembang).
3. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan pada PT.Pioneerindo Gourmet Int.Tbk. (CFC Cabang Palembang).

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak diantaranya:

1. Manfaat bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan, pengalaman dan mampu mempraktekkan dengan baik teori yang telah diperoleh selama masa perkuliahan di Universitas Tridinanti Palembang.

2. Manfaat bagi Perusahaan

Diharapkan mampu memberikan masukan kepada pimpinan (manajer) dalam menentukan langkah-langkah untuk pengembangan perusahaan dalam hal meningkatkan Budaya organisasi dan Komunikasi yang baik untuk meningkatkan Kinerja karyawan kedepannya.

3. Manfaat bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti dan dokumentasi ilmiah yang berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks.
- Effendy, Onong Guchjana. 2013. Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fattah, Hussein. 2014. Perilaku Pemimpin dan Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Elmatara.
- Mangkuneara, Anwar Prabu. 2013. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Mudrajad Kuncoro, (2011). Metode Kuantitatif; Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi, Edisi keempat. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Purwanto, Ngalim. 2010. Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. Budaya Organisasi. Cetakan Pertama, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta.
- Siregar Sofyan. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung
- Sugiyono. (2014) Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung.
- Suryabrata, Sumadi. 2012. Metodologi Penelitian. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Yussi Rapareni. 2013. Analisis Pengaruh Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia Palembang. Jurnal Ekonomi Dan Informasi jenius
- Yohny Anwar denimas Komariah., 2016., Manajemen Sumber. Daya Manusia, Alfabeta, Bandung

