

**PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DEDIS AKHBAR
PERKASA**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis**



Diajukan Oleh :

PUTRI RAMADINA

NPM. 1901110030

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2023

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Putri Ramadina
Nomor Pokok/NPM : 1901110030
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DEDIS AKHBAR PERKASA

Pembimbing Skripsi
Tanggal : 11/04/23.....Pembimbing I : 
Kartawinata, SE., M.Si
NIDN : 0214125901


Tanggal : 10/04/23.....Pembimbing II : 
Frecilia Nanda Melvani, SE., MM
NIDN : 0205069001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tanggal : 11/04/23.....

Ketua Program Studi
Tanggal : 11/04/23.....



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


Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN: 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINA
FAKULTAS EKONOMI D

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Putri Ramadina
Nomor Pokok/NPM : 1901110030
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DEDIS AKHBAR PERKASA

Penguji Skripsi :
Tanggal 11/04/23 Ketua Penguji :  Kartawinata, S.E., MP.
NIDN : 0214125901

Tanggal 10/04/23 Penguji I :  Frecillia Nanda Melvani, S.E., MM
NIDN : 0205069001


Tanggal 10/04/23 Penguji II :  Ellen Sumiarni, S.E., MM
NIDN : 0223116001

Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tanggal : 11/04/23.....

Ketua Program Studi
Tanggal : 11/04/23.....

 
Dr. Msv. Mikfal, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401


Marivah Zanariah, SE., MM
NIDN : 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Putri Ramadina
Nomor Pokok : 1901110030
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini ditulis dengan sungguh-sungguhnya 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,

WITANAKAI
TANGGAL
3AKX37526/200

Putri Ramadina

MOTTO

Kebanggaan Kita Yang Terbesar Adalah Bukan Tidak Pernah Gagal.

Tetapi Bangkit Kembali Setiap Kali Kita Jatuh .

“Yakin Adalah Kunci Jawaban Dari Segala Permasalahan, Dengan
Bermodal Yakin Merupakan Obat Mujarab Penumbuh Semangat
Hidup”

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
MOTO	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
KATA PENGANTAR.....	xi
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT	xiv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Maajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Komunikasi.....	11
2.1.3 Budaya Organisasi.....	19
2.1.4 Insentif	27
2.1.5 Kinerja Karyawan	30
2.2 Penelitian Terdahulu.....	34
2.3 Kerangka Pemikiran	35
2.4 Hipotesis	36

2.4.1	Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.....	36
2.4.2	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	37
2.4.3	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	38
2.4.4	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	38

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Pendekatan Penelitian.....	40
3.2	Objek / Subjek Penelitian	41
	3.2.1 Objek Penelitian	41
	3.2.2 Subjek Penelitian.....	41
3.3	Teknik Pengambilan Sampel.....	42
	3.3.1 Populasi Penelitian	42
	3.3.2 Sampel Penelitian	42
3.4	Jenis Data.....	42
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.6	Identifikasi Variabel	44
3.7	Definisi Variabel	45
3.8	Skala Pengukuran Variabel.....	47
3.9	Metode Analisis Data	48
	3.9.1 Uji Instrumen.....	48
	A. Uji Validitas	48
	B. Uji Reliabilitas	49
	C. Uji Normalitas.....	49
	3.9.2 Uji Regresi Linier Berganda	50
	3.9.3 Uji Asumsi Klasik	51
	A. Uji Multikolenieritas	51
	B. Uji Heteroskedastisitas	52
	3.9.4 Uji Hipotesis Penelitian	52
	A. Koefisien Determinasi.....	53
	B. Uji Parsial (Uji T).....	53
	C. Uji Simultan (Uji-F)	54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	53
	4.1.1 Sejarah PT. Dedis Akhbar Perkasa.....	53
	4.1.2 Struktur Organisasi	54
	4.1.3 Kegiatan Umum Perusahaan	55
4.2	Karakteristik Responden.....	58
	4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
	4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
	4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59

4.3	Hasil Penelitian	60
	4.3.1 Statistik Deskriptif	60
	4.3.2 Hasil Uji Validitas	62
	4.3.3 Hasil Uji Reliabilitas.....	64
	4.3.4 Uji Normalitas	64
4.4	Uji Asumsi Klasik	65
	4.4.1 Uji Multikolenieritas.....	65
	4.4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	67
4.5	Metode Analisis Regresi Linier Berganda.....	68
4.6	Uji Hipotesis Penelitian	69
	4.6.1 Koefisien Determinasi	69
	4.6.2 Uji Parsial (Uji-t).....	70
	4.6.3 Uji Simultan (Uji-f)	71
4.7	Pembahasan.....	72
	4.7.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	73
	4.7.2 Pengaruh Budaya Organissasi Terhadap Kinerja Karyawan	74
	4.7.3 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	74
	4.7.4 Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.....	76

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	78
5.2	Saran	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya.....	33
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	44
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
Tabel 4.4	Uji Statistik Deskriptif.....	61
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas	62
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas.....	64
Tabel 4.7	Uji Normalitas	65
Tabel 4.8	Uji Multikolinieritas	66
Tabel 4.9	Uji Heteroskedastisitas	67
Tabel 4.10	Metode Analisis Regresi Linier Berganda	68
Tabel 4.11	Uji Koefisien Determinasi	69
Tabel 4.12	Uji Parsial (Uji-t).....	70
Tabel 4.13	Uji Simultan (Uji-f)	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 KerangkaPemikiran	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	55

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillahirobbil'alamin segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas berkat dan rahmatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DEDIS AKHBAR PERKASA ”**

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan laporan skripsi ini tidak lepas dukungan dari berbagai pihak baik berupa do'a, bimbingan, dorongan, petunjuk, saran, keterangan-keterangan secara lisan maupun tertulis. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah MP Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE.,M.Si.Ak.CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE.,M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.
4. Bapak Kartawinata, SE.,M.Si selaku pembimbing 1 yang dengan ikhlas dan sabar dalam membimbing saya untuk menyelesaikan laporan skripsi ini.
5. Ibu Frecillia Nanda Melvani, SE.,MM selaku pembimbing 2 yang dengan ikhlas dan sabar dalam membimbing saya untuk menyelesaikan laporan skripsi ini.
6. Bapak Dedi Heriansyah selaku direktur utama perusahaan PT. Dedis Akhbar Perkasa.

7. Seluruh dosen dan staf tata usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
8. Kedua Orang tua dan keluarga besar saya yang telah mendukung dan memberikan do'a restu.
9. *Special thank's for my sisters* Cindi Virgia Stipani yang sudah sangat membantu dalam penulisan proposal ini.
10. Teman-teman yang sudah sangat berpartisipasi dalam proposal ini.
11. Riko Juliansyah selaku teman baik yang selalu memberikan semangat dan dukungan serta motivasi yang berharga untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada Nadia Omara yang telah menemani saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Dan tidak lupa juga terima kasih kepada Cicilia Eldin yang selalu mendukung skripsi ini.
14. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyusun laporan ini dan mohon maaf atas segala bentuk kekurangan yang ada. Semoga laporan ini dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak. Dan mudah-mudahan amal baik dan bantuan yang telah diberikan mendapat pahala yang melimpah dari Allah SWT.

Palembang,

Putri Ramadina

ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DEDIS AKHBAR PERKASA

Putri Ramadina

1901110030

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi, budaya organisasi, dan insentif terhadap kinerja karyawan. 3 variabel independen yaitu komunikasi, budaya organisasi, dan insentif sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 responden di PT. Dedis Akhbar Perkasa. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *Kuesioner Sampling* dan memperoleh sampel sebanyak 35 responden berdasarkan kriteria tertentu. Hasil penelitian ini jika secara parsial menunjukkan bahwa komunikasi dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa komunikasi, budaya organisasi, dan insentif berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Insentif

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMMUNICATION, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND INCENTIVES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. DEDIS AKHBAR MIGHTY

Putri Ramadina

1901110030

Abstract

This study aims to examine the effect of communication, organizational culture, and incentives on employee performance. 3 independent variables namely communication, organizational culture, and incentives while the dependent variable in this study is employee performance. The type of approach used in this research is a quantitative approach. The population used in this research is as many as 35 respondents at PT. Mighty Akhbar Dedis. Determination of the sample in this study using the Sampling Questionnaire method and obtained a sample of 35 respondents based on certain criteria. The results of this study partially show that communication and organizational culture have no effect on employee performance, while incentives have an effect on employee performance. The results of the study simultaneously show that communication, organizational culture, and incentives have a joint effect on employee performance.

Keywords: Employee Performance, Communication, Organizational Culture, and Incentives

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Data Pribadi

Nama : Putri Ramadina
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/ Tanggal Lahir : Palembang, 05 Desember 2000
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Rumah Susun Blok 25 Belakang Pim Palembang
No Telepon / HP : 0819-4943-3003
Alamat Email : putricindiaulia@gmail.com



II. Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SDN 159 Palembang (2006-2012)
Sekolah Menengah Pertama : SMP 2 Palembang (2012-2015)
Sekolah Menengah Atas : SMK 1 Palembang (2015-2018)
Perguruan Tinggi : S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Tridinanti Palembang (2019-2023)

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manusia adalah bagian dari manajemen, sehingga bagaimana manusia bisa mengatur dirinya sendiri sehingga tujuan yang diinginkan bisa tercapai. Unsur manusia juga berkembang menjadi suatu ilmu dalam mengembangkan ilmu manajemen terkhusus pada ilmu manajemen sumber manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Peranan manusia berperan dominan dan sangat aktif didalam perusahaan, karena manusia juga penentu tercapainya tujuan perusahaan. Manusia yang dimaksud dalam perusahaan adalah karyawan. Karyawan sangat penting dalam sebuah perusahaan karena karyawan tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik. Walaupun sebuah perusahaan memiliki alat-alat canggih tidak akan berguna didalam perusahaan tanpa karyawan yang aktif dalam melaksanakan tugasnya. Perusahaan perlu mengikut sertakan karyawan dalam pelaksanaan tujuan perusahaan. Karena walaupun perusahaan memiliki alat canggih pasti dalam menjalankan teknologi butuh sebuah karyawan. Contohnya saja seperti komputer pada

bidang administrasi, perusahaan membutuhkan sebuah karyawan yang bisa menjalankan komputer tersebut. Tidak mudah dalam mengatur sumber daya manusia ini karna karyawan memiliki tipe karakter yang berbeda-beda. Perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia ini karena merupakan hal yang terpenting dalam perusahaan. Sumber daya manusia menjalankan kegiatan perusahaan yang ingin dicapai dalam persaingan global.

Komunikasi dapat diartikan sebagai sarana formal dan informal yang digunakan dalam sebagai informasi yang bermanfaat dan tepat waktu antara satu pihak dengan pihak lainnya. Komunikasi suatu proses yang dilakukan oleh pekerja didalam perusahaan salin berbagi informasi dan menerapkan apa yang telah disampaikan baik antara karyawan maupun dengan pimpinan atau atasan. Dalam dunia bisnis ada hubungan antar yang satu dengan yang lainnya baik antar karyawan maupun denan karyawan dengan pimpinan atau atasannya. Dalam hal ini maka diperlukan yang namanya komunikasi, dimana dalam suatu perusahaan perlu melakukan interaksi dengan lingkungan sekitarnya.

Komunikasi dalam perusahaan sangat penting, karena dengan komunikasi bisa menghindari terjadinya kesalahpahaman antar karyawan maupun dengan pemimpin. Perusahaan perlu mengedepankan yang namanya komunikasi agar tercipta hasil yang seimbang. Proses komunikasi didalam perusahaan antara karyawan dan pimpinan sebisanya

menyampaikan dengan terarah agar apa yang diinginkan dari pemimpin bisa dilakukan oleh bawahan atau karyawan dengan baik.

Komunikasi adalah hal yang terpenting untuk mempererat hubungan antara atasan dan bawahan serta karyawan dengan karyawan lainnya, untuk memudahkan koordinasi antar departemen dalam suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Strategi apa pun yang dibangun suatu perusahaan akan bermanfaat jika strategi tersebut diterapkan. Strategi itu biasanya menyangkut tentang visi misi, tujuan, aturan-aturan yang ada dan nilai-nilai yang ada dalam perusahaan. Karena itu, maka strategi tersebut penting untuk dikomunikasikan dilingkungan kerja. Artinya para manajer, karyawan, dan staff perlu dilibatkan dalam penerapan strategi. Dengan dilibatkannya maka orang yang ada dalam perusahaan mengetahui apa yang direncanakan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan komunikasi pula, para manajer mengetahui harapan karyawan, dan karyawan juga mengetahui apa yang diinginkan dari suatu perusahaan.

Selain komunikasi yang dapat mempengaruhi kinerja, budaya organisasi disebuah organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Para karyawan harus mempelajari budaya organisasi dengan cara bersosialisasi dengan budaya organisasi yang ada. Dengan melakukan sosialisasi, diharapkan agar karyawan mengenal semua komponen budaya organisasi, seperti nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi. Nilai-nilai dan keyakinan organisasi merupakan dasar budaya organisasi. (Ernawan, 2011:88). Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan

organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi (Robbins, 2008:528). Definisi alternatif diberikan oleh Moorthead dan Griffin (dalam Mc.Kenna: Nick Beech,2000) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, yang diterima selalu benar, yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan-tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima. Dengan dukungan sebuah perusahaan dalam meningkatkan budaya organisasi, lingkungan kerja yang memadai dapat memberikan suatu dorongan kinerja yang baik bagi karyawannya, sehingga sebuah perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan (Handoko, 2017:4).

Insentif merupakan bagian dari kompensasi langsung. Insentif adalah kompensasi yang diberikan oleh karyawan dari perusahaan agar karyawan lebih terdorong dalam melakukan bekerja. Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja karyawan. Insentif bagian hal yang terpenting dalam perubahan karena untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Dari insentif karyawan diharapkan lebih termotivasi lebih tinggi dalam melaksanakan tugasnya agar tujuan organisasi tercapai.

Kinerja adalah hasil yang didapat oleh karyawan dari pekerjaan yang telah dilakukan. Kinerja menyangkut bagaimana seseorang memperbaiki tugasnya dengan baik didalam perusahaan atau organisasi. Banyak perusahaan menginginkan bisa mencapai sasaran suatu kedudukan yang terpercaya dan terbaik dalam persaingan yang ketat. Maka dari itu sangat

tergantung dari pelaksanaannya, yaitu para karyawan agar sasaran yang diinginkan telah tercapai oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam kemampuan melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja menentukan produktivitas dari karyawan, akan berdampak baik bagi perusahaan.

PT Dedis Akhbar Perkasa didirikan di Palembang pada bulan september tahun 2013 dengan bentuk perseroan terbatas atau PT. Perusahaan mempunyai dasar hukum tetap yang berlaku di Indonesia dan kemampuan keuangan yang produktif. Perusahaan juga mempunyai profesionalisme yang tinggi dalam bekerja serta mempunyai teknologi yang canggih untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Perseroan Terbatas ini menjalankan usaha dalam bidang pemborongan kontruksi (*General Contractor*), pengadaan barang (*Supplier*), dan *Plantation*.

Saat ini kinerja karyawan merupakan isu utama dan sudah menjadi sebuah fenomena umum yang sering terjadi di beberapa perusahaan. Seperti salah satunya yaitu terjadi pada PT. Dedis Akhbar Perkasa melalui praktek kerja lapangan terkait variabel yang akan di teliti dari informasi yang didapatkan bahwa karyawan PT. Dedis Akhbar Perkasa mengalami penurunan kinerja walaupun perusahaan menaruh perhatian yang lebih terhadap karyawannya. Fenomena-fenomena tentang rendahnya kinerja karyawan pada beberapa perusahaan berdasarkan pengamatan peneliti.

Fenomena yang kami ambil merupakan peristiwa yang sering terjadi di beberapa perusahaan, yang sering mengalami gugup ketika berbicara dihadapan orang banyak. Seperti karyawan PT Dedis Akhbar Perkasa yang gugup dan gemetar berdiri di depan untuk melakukan presentasi atau memberikan materi meeting. Padahal dalam keseharian mereka bisa lancar berbicara dengan teman kantornya. Masalah tersebut merupakan salah satu fenomena dalam komunikasi yang sering kita temui bahkan alami sendiri. Gugup ini terjadi karena karyawan mempunyai kecemasan dalam dirinya, terutama ketika individu tersebut harus berbicara di hadapan orang banyak.

Dengan adanya perbedaan penelitian dan fenomena yang terjadi membuat penulis tertarik untuk mengkaji kembali hubungan komunikasi, budaya organisasi, dan insentif dengan penerapan kinerja kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang ada penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. DEDIS AKHBAR PERKASA”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diungkapkan, maka permasalahan yang hendak dijawab dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana komunikasi, budaya organisasi, dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Dedis Akhbar Perkasa?

2. Bagaimana komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Dedis Akhbar Perkasa ?
3. Bagaimana budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Dedis Akhbar Perkasa ?
4. Bagaimana insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Dedis Akhbar Perkasa ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui komunikasi, budaya organisasi, dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, diantaranya :

1. Akademik

Hasil penelitian dapat dijadikan tambahan wawasan atau pengetahuan praktis bagi akademis dalam pengembangan teori yang berkenaan dengan upaya-upaya peningkatan kinerja.

2. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna sebagai bahan pertimbangan untuk perusahaan dalam mempertahankan karyawan dan meningkatkan serta mempertahankan kinerja mereka sehingga dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, dan memberikan kontribusi untuk penentuan kebijakan mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda Citra Kusuma. (2018). “ Analisis Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mitra Makmur Industri”. *Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Institut Pertanian Bogor*.
- Alinvia Sarah. (2018). Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3. *Ghalia Indonesia, jakarta*.
- Alinvia, Ayu Sagita, Heru Susilo, dan Muhammad Cahyo. (2018). “ Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. “Management Analysis Journal”. *Vol. 1 No. 1*. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>.
- Arikunto, (2016). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Dharma, dan Akib (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74*.
- Effendy, Onong Uchyana. (2011). Ilmu Komunikasi: Teori dan Prakteknya, *Bandung : Remaja Rosdakarya*.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23(Edisi8). Cetakan ke VIII.Semarang : *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*
- Handoko, Tri Hari. (2017). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: *BPFE Yogyakarta*.
- Hapsari wulan Ningtyas, (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro, Djanbatan, Jakarta
- Hardjana, Marihot (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Grasindo*.
- Husein Umar. (2013). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis *Jakarta: Rajawali*
- Iqomudin, & Muhammad Hafidh. (2019). Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja variabel intervening pada PT. Propan Raya Semarang . *Yogyakarta*
- Kreitner, Robert; dan Kinicki, Angelo, 2005,” Perilaku Organisasi” , *Buku 1, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta*.
- Mangkunegara. (2005). Psikologi Komunikasi. Bandung. *PT. Remaja Rosdakarya*.
- Mardiana, 2017, Diterjemahkan oleh Toto Budi Santoso, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-2, *Penerbit ANDI, Yogyakarta*
- Michelle, Kenna & Beach. (2004). *Organizationnal Behavior*. Tirth Edition. Mc Graw-Hill.

- Muhammad, Taufik dan Darsono. (2019). *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah. Jakarta.*
- Nono, Soekardi. (2017). *Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung.*
- Pace & Facules, (2001). *The Essence Of Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Andi, Yogyakarta*
- Prayitno, (2010), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara.*
- Purnasari. (2001). *Psikologi Pendidikan. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.*
- Rahmad, Pace (2008). *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.*
- Robbin, dan Judge (2012). *Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.*
- Robbins, (2007). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.*
- Robbins, dan Coulter (2007). *Manajemen, Edisi Kedelapan, Penerbit PT Indeks: Jakarta.*
- Robbins, dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta*
- Sanusi. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Bogor*
- Sedarmayanti.(2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.*
- Sondang, Siagian. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Sudjana. (2005). *Metode Statistika. Bandung: Transito*
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.*
- Sujarweni, Wiratna. (2013). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.*
- Sulistyanto. (2015). *Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset.*
- Sunarto. (2003). *Manajemen Pemasaran. Yogyakarta: BPFE-UST.*
- Supriyadi, dan Triguno, (2001), *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 7, No. 2, September 2005 (171-188).*
- Syamsul, Alam. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : ANDI*
- Wursanto. (2005). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta : Andi.*
- Wursanto.(2001). *Manajemen Kepegawaian 2. Yogyakarta: Kanikus*