

**PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN
DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BIDANG
ADMINISTRASI PT. PUPUK SRIWIDJAYA (PUSRI)**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

RANY TRIANDA

NPM. 2001110055

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2024

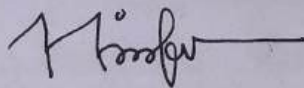
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI


Nama : Rany Trianda
Nomor Pokok/Npm : 2001110055
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan
Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang
Administrasi PT Pupuk Sriwidjaya (PUSRI)

Pembimbing Skripsi

Tanggal 2-10-2024 Pembimbing I :


Hj Nina Fitriana, S.E., M.Si
NIDN : 0012116501


Tanggal 2-10-2024 Pembimbing II :


Dian Septianti, S.E., MM.
NIDN : 0206098501

Mengetahui :

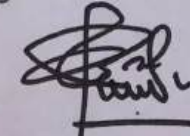
Dekan

Tanggal 2-10-2024


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

Ketua Program Studi

Tanggal 2-10-2024

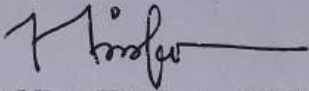

Mariyam Zanariah, S.E., MM
NIDN : 0222096301


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

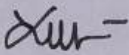
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rany Trianda
Nomor Pokok/NIRM : 2001110055
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi,
Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Bidang Administrasi PT Pupuk
Sriwidjaya (PUSRI)

Penguji Skripsi :

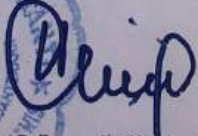
Tanggal 2-10-2024 Ketua Penguji : 
Hj. Nina Fitriana, SE,M.Si
NIDN : 0203026201

Tanggal 2-10-2024 Penguji I : 
Dian Septianti, SE,MM
NIDN : 0206098501

Tanggal 30-9-2024 Penguji II : 
Dr. Yuni Adinda Putri, SE,M.Si
NIDN : 0207069401

Mengesahkan :

Dekan
Tanggal : 2-10-2024


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

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal : 2-10-2024


Mariyam Zanariah,SE,MM
NIDN:0222096301

044/PS/DFEB/24

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb Segala puji syukur kehadiran ALLAH SWT atas rahmat dan karunia-Nya yang diberikan kepada peneliti, sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Administrasi PT PUPUK SRIWIDJAYA (PUSRI)” dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti. Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari kontribusi banyak pihak yang telah memberi dukungan dan bantuan kepada peneliti. Oleh karena itu peneliti menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Edizal AE., M.S. selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si. Ak.CA., CSRS, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Hj. Nina Fitriana, S.E., M.Si, selaku Wakil Rektor II dan Dosen Pembimbing 1 yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi dan memotivasi peneliti sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.
4. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M, selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
5. Ibu Dian Septianti, SE.MM selaku Dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna menyelesaikan penelitian.
6. Bapak Firdaus Sianipar, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik

7. Bapak/Ibu Dosen & staff Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
8. Pimpinan serta seluruh Karyawan Bidang Administrasi PT PUPUK SRIWIDJAYA (PUSRI). yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian dan membantu peneliti dalam memperoleh data yang peneliti perlukan.
9. Untuk ayah, ibu dan kakak-kakak yang telah membantu, memberikan semangat dan doa serta dukungannya.
10. Teman- teman yang saya sayangi, geng gemoy “ mitha, mawada, rahel”.

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

Palembang, 7 Agustus 2024

Rany Trianda

MOTTO

“Orang lain tidak akan bisa paham *Struggle* dan masa sulit nya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun Gak ada yang tepuk tangan. Kita tidak akan pernah tahu, usaha mana yang akhirnya membuahkkan hasil. Dan do’a mana yang akhirnya mematahkan kata mustahil”.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rany Trianda

NIM : 2001110055

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Administrasi PT Pupuk Sriwidjaya (PUSRI)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri dan jika terdapat karya orang lain, maka saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensi.

Palembang, 2 September 2024



Rany Trianda

RIWAYAT HIDUP

RANY TRIANDA, dilahirkan di Gunung Kembang pada tanggal 01 juli 2002. Dari Ayah Harta Dinata dan Ibu Minarni, anak ketiga dari tiga bersaudara. Dengan seorang kakak perempuan yang bernama Meta Yuni Arti Riska dan RENDA Oklandari.

Awal sekolah di TK Darma Wanita dan lanjut bersekolah di Sekolah Dasar Negeri 10 Gunung Kembang diselesaikan pada tahun 2014, lanjut sekolah di SMP Negeri 01 Masam Bulau diselesaikan pada tahun 2017, lanjut sekolah di SMA Negeri 01 Penandingan yang di selesaikan di tahun 2020. Dan pada tahun 2020 pula memasuki Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

ABSTRAK

RANY TRIANDA. Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Administrasi PT PUPUK SRIWIDJAYA (PUSRI). (Studi Kasus Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Angkatan 2020). (Dibawah bimbingan Ibu Hj Nina Fitriana, S.E, M.Si dan Ibu Dian Septianti, S.E., MM)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bidang Administrasi PT Pupuk Sriwidjaya (PUSRI), (2) Pengaruh Komunikasi terhadap terhadap Kinerja Karyawan Bidang Administrasi PT Pupuk Sriwidjaya (PUSRI), (3) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bidang Administrasi PT Pupuk Sriwidjaya (PUSRI), (4) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bidang Administrasi PT Pupuk Sriwidjaya (PUSRI), (5) Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bidang Administrasi PT Pupuk Sriwidjaya (PUSRI). Populasi penelitian ini adalah Karyawan Bidang Administrasi PT Pupuk Sriwidjaya (PUSRI). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah di uji validitas dan realibilitasnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig $0,004 < 0,05$. (2) Terdapat Pengaruh Budaya organisasi secara parsial terhadap terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig $0,001 < 0,05$. (3) terdapat pengaruh Kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,001 < 0,05$. (4) Terdapat pengaruh Etos Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig $0,002 < 0,05$.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,944 angka tersebut mengandung arti bahwa pengaruh yang di berikan variabel bebas yaitu Komunikasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Etos Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan sebesar 94,4%. Sedangkan sisanya 5,6% ($100\% - 94,4\%$) di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Komunikasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Etos Kerja, Kinerja

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| BAB I | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.1 Rumusan Masalah | 4 |
| 1.2 Tujuan Penelitian | 5 |
| Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan sebagai berikut: | 5 |
| 1.3 Manfaat Penelitian | 5 |
| Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :..... | 5 |
| TINJAUAN PUSTAKA | 7 |
| 2.1 Komunikasi | 7 |
| 2.1.1 Pengertian Komunikasi | 7 |
| 2.1.2 Unsur - Unsur Komunikasi | 9 |
| 2.1.3 Fungsi Komunikasi | 10 |
| 2.1.4 Hambatan Komunikasi | 11 |
| 2.1.5 Dimensi dan Indikator Komunikasi | 12 |
| 2.2 Budaya Organisasi | 13 |
| 2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi | 13 |
| 2.2.2 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi | 15 |
| 2.3 Kepemimpinan | 15 |
| 2.3.1 Pengertian Kepemimpinan | 15 |
| 2.3.2 Macam – Macam Kepemimpinan | 16 |
| 2.3.3 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan | 17 |
| 2.4 Etos Kerja | 19 |
| 2.4.1 Pengertian Etos Kerja | 19 |
| 2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja | 19 |

| | |
|---|-----------|
| 2.4.3 Dimensi dan Indikator Etos Kerja..... | 20 |
| 2.5 Kinerja..... | 22 |
| 2.5.1 Pengertian Kinerja | 22 |
| 2.5.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja..... | 23 |
| 2.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja..... | 25 |
| 2.6 Penelitian Terdahulu yang Relevan..... | 26 |
| 2.7 Kerangka Berpikir | 34 |
| BAB III..... | 36 |
| METODE PENELITIAN..... | 36 |
| 3.1 Tempat dan Waktu | 36 |
| 3.1.1 Tempat Penelitian | 36 |
| 3.1.2 Waktu Penelitian..... | 36 |
| 3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data | 37 |
| 3.2.1 Sumber Data | 37 |
| 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data | 37 |
| 3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling | 38 |
| 3.3.1 Populasi..... | 38 |
| 3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling..... | 38 |
| 3.4 Rancangan Penelitian | 39 |
| 3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional..... | 40 |
| 3.6 Instrumen Penelitian..... | 45 |
| 3.7 Uji Instrumen | 46 |
| 3.7.1 Uji Validitas | 46 |
| 3.7.2 Uji Reliabilitas..... | 47 |
| 3.8 Teknik Analisa Data..... | 47 |
| 3.8.3 Uji Hipotesis Penelitian..... | 51 |
| HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 54 |
| 4.1 Hasil Penelitian..... | 54 |
| 4.1.1.1 Sejarah Singkat PT. Pusri..... | 54 |
| 4.1.2 Visi Misi PT. Pusri | 55 |

| | |
|--|----|
| 4.1.3 Struktur Organisasi PT. Pusri | 56 |
| 4.2 Hasil | 58 |
| 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 58 |
| 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 59 |
| 4.2.3 Uji Instrumen | 60 |
| 4.2.5 Uji Asumsi Klasik | 67 |
| 4.2.6 Pengujian Hipotesis | 73 |
| 4.3 Pembahasan | 79 |
| BAB V | 83 |
| KESIMPULAN DAN SARAN | 83 |
| 5.1 Kesimpulan | 83 |
| 5.2 Saran | 84 |
| DAFTAR PUSTAKA | 85 |

DAFTAR TABEL

Tabel :

| | |
|---|----|
| 2.1 Penelitian Lain yang Relevan..... | 28 |
| 3.1 Waktu Penelitian | 33 |
| 3.2 Variabel dan Definisi Operasional | 37 |
| 3.3 Skala Likert | 40 |
| 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi..... | 45 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Berpikir | 31 |
|------------------------------------|----|

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hasibuan (2021:30) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada dasarnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Berangkat dari itu maka sangat pentinglah SDM dimaksud untuk diutamakan diperhatikan pengelolaannya dengan baik, baik untuk ketersediannya maupun kompetensinya atau kemampuannya. Kemampuan Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting pula dalam mendukung capaian dan sasaran organisasi, dalam menghadapi derasnya perkembangan teknologi, organisasi tidak bisa lagi diam berpangku tangan sudah pasti akan terlindas oleh jaman, pada era sekarang ini bisa dibilang tidak bisa orang atau organisasi tidur ditengah hiruk pikuknya perkembangan disegala bidang, ketersediaan sumber daya manusia yang berkemampuan tinggi sangat diperlukan, era *one touch one service* butuh kemampuan untuk mengelola dengan baik dan terus menerus dan konsisten.

Pada beberapa perusahaan besar maupun kecil selalu berupaya meningkatkan kualitas kinerja karyawannya baik melalui rekrutmen kerja yang telah direncanakan secara tertulis beserta anggaran yang diperlukan sehingga tenaga kerja yang handal

sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan. Namun fenomena pada proses pelaksanaannya sering terjadi adanya hambatan seperti penempatan yang keliru yang menimbulkan keresahan, turunnya semangat kerja, turunnya produktifitas dan tanggung jawab karyawan. Hal ini dikarenakan beberapa kendala seperti komunikasi didalam perusahaan belum berjalan secara maksimal, adanya hambatan dalam penyampaian suatu informasi dari direktur kepada karyawan karena banyaknya saluran yang harus dilalui, kondisi peralatan pendukung operasional, kerja sama tim, dan hal – hal lainnya.

Kasmir (2016:6) sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan berbagai dinamika dan kebutuhannya oleh organisasi atau perusahaan.

Tujuan utama sumber daya manusia adalah untuk mensukseskan perusahaan dan berinteraksi dengan pegawai, manajer, dan pihak lain di perusahaan. Kinerja pegawai dapat meningkat atau memburuk, seringkali dipengaruhi oleh berbagai faktor. Pegawai maupun pimpinan tidak lepas dari komunikasi yang menghubungkan keduanya untuk dapat melaksanakan tugas masing-masing. karyawan bidang

administrasi PT. Pupuk Sriwijaya (PUSRI) terdapat beberapa masalah yang terjadi terkait dengan komunikasi. Komunikasi merupakan kepentingan setiap orang untuk bersosialisai dengan orang lain. Seseorang akan sulit terhubung dengan orang lain tanpa adanya komunikasi. Tidak dapat dibayangkan, apabila dalam sebuah perusahaan menjalankan tugas tanpa adanya komunikasi antar setiap orang, hal ini tentu akan menyebabkan *miss communicaton*, sehingga pekerjaan tidak dapat berjalan dengan baik. Untuk menjalankan komunikasi yang baik dan efektif, diperlukan transmisi data dan ketrampilan tertentu dari pengirim data dan penerima informasi. Keterampilan tersebut meliputi keterampilan membaca, menulis, mendengar, berbicara dan lain- lain.

Pertimbangan selanjutnya dengan memperhatikan etos kerja. Dalam hal ini pengertian etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok orang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Karyawan bidang adminisrasi PT. Pupuk Sriwijaya (PUSRI) diduga masih ditemukan kurangnya semangat para karyawan yang tidak mau melakukan loyalitas waktu kerja. Apabila waktu kerja telah selesai sesuai jam kerja perusahaan, maka para karyawan tidak mau menambah waktu kerja mereka kecuali adanya uang lembur. Dalam kegiatan karyawan bidang administrasi di PT. Pupuk Sriwijaya (PUSRI) diduga masih ditemukan adanya fenomena yang terkait dengan kurangnya pemanfaatan komunikasi yang baik, budaya organisasi yang kurang baik tetapi masih berlangsung di perusahaan, kepemimpinan di perusahaan beberapa karyawan merasa

pimpinan masih cenderung terlalu menjaga jarak secara fisik dengan karyawan, dan kurangnya perhatian terhadap para pegawai. Berdasarkan uraian yang telah peneliti kemukakan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **”Pengaruh komunikasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan bidang administrasi PT. Pusri.”**

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh komunikasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bidang administrasi PT. Pupuk Sriwijaya (PUSRI) ?
2. Apakah terdapat pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan bidang administrasi PT. Pupuk Sriwijaya (PUSRI) ?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan bidang administrasi PT. Pupuk Sriwijaya (PUSRI) ?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan bidang administrasi PT. Pupuk Sriwijaya (PUSRI)?
5. Apakah terdapat pengaruh etos kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan bidang administrasi PT. Pupuk Sriwijaya (PUSRI) ?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bidang administrasi PT. Pupuk Sriwijaya (PUSRI).
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan bidang administrasi PT. Pupuk Sriwijaya (PUSRI).
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan bidang administrasi PT. Pupuk Sriwijaya (PUSRI).
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan bidang administrasi PT. Pupuk Sriwijaya (PUSRI).
5. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan bidang administrasi PT. Pupuk Sriwijaya (PUSRI).

1.3 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, serta memperluas wawasan mengenai pengaruh komunikasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada bidang

administrasi PT. Pupuk Sriwidjaya (PUSRI)

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat pengaruh komunikasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada bidang administrasi PT. Pupuk Sriwijaya (PUSRI).

3. Bagi Civitas Akademika

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis atau sebagai referensi bagi peneliti lain dengan menambahkan variabel yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Agnes, Agnes. *Analisis perhitungan harga pokok produksi berdasarkan sistem tradisional dan activity based costing system pada PT. Mustika Caraka Laksana*. Diss. 2013.
- Ahmad, & Rucky S. (2016). *Kinerja Karyawan PT Rineka Cipta*. Jakarta.
- Bersihanta, T., & Priyanto, A. A. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan*. 20, 1 - 10.
- Gomes , F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga* . Andi Offset.
- Haibuan. (2016). *Pengaruh Kinerja Karyawan* . 94
- Hani, T., & Handoko . (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE*. Yogyakarta.
- Harry, S., & Sinambella. (2019). *Pengertian Disiplin Kerja dan Tujuan Utama Disiplin Kerja*. 399.
- Hasibuan . (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Alva Karya Perkasa*. *Hasibuan*, 3.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- I, M. M., & Gede Aryana Mahayasa. (2022). *Pengaruh Kompensansi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan di Koperasi Unit Desa*. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen. Kewirausahaan dan Pariwisata*, vol. 2, 3.

- Iresa, A. R. (2015). *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT Telekomflik Kerja Indonesia, Tbk Witel Malang)*. Univesitas Brawijaya, 9.
- Karauwan, Raynald, and Christoffel Mintardjo. "Pengaruh etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pekerjaan umum minahasa selatan." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 3.3 (2015).
- Lorosae, A. T. (2020). *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja. Lingkungan Kerja dan Kompensansi Terhadap Kinerja Karyawan pada kantor wonderful entertainment WO*.
- Maharani, Intan, and Suryono Efendi. "pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia." *Oikonomia: Jurnal Manajemen* 13.2 (2017).
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan*. Muhammad Hadi Munawar.
- Nailul , M., & Sri I. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan (studi pada LKM Demak)*. *jurnal ekonomi*, 5, 1119.
- Putri Herawati, V. M. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, pendidikan dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di supermaket pamela satu kota yogyakarta*.
- Robbins, & Stephen. p. (2008). *Prilaku Organisasi*. Jakarta.
- Sarumaha, Werni. "Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai." *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi* 1.1 (2022): 28-36.
- Setiyawan, & Waridin. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Favehotel Malioboro*. Ratna Fitriyani, Muhyadi, 273.