

**SKRIPSI**

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI  
KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI USAHA MIKRO KECIL MENENGAH (UMKM) DI KOTA  
TANGERANG**



**UNTAR**  
Universitas Tarumanagara

**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA : Ban Hin**

**NPM : 115180061**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**JAKARTA**

**2021**

**SKRIPSI**

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI  
KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI USAHA MIKRO KECIL MENENGAH (UMKM) DI KOTA  
TANGERANG**



**UNTAR**  
Universitas Tarumanagara

**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA : Ban Hin**

**NPM : 115180061**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

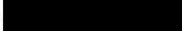
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**JAKARTA**

**2021**

**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama mahasiswa : Ban Hin  
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115180061  
Program Studi : S1 Manajemen Bisnis  
Alamat :   
Telp:   
HP: 

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 27 Desember 2021

  
E 153CAJX4 19681488

Ban Hin

**Catatan:**

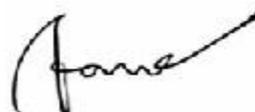
1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Ban Hin  
NIM : 115180061  
PROGRAM / JURUSAN : Ekonomi Manajemen  
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI USAHA MIKRO, KECIL DAN MENENGAH (UMKM) DI KOTA TANGERANG

Jakarta, 27 Desember 2021



( I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr. )

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**JAKARTA**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : Ban Hin  
N.P.M. : 115180061  
PROGRAM/JURUSAN : S1 Manajemen  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI USAHA MIKRO, KECIL DAN MENENGAH (UMKM) DI KOTA TANGERANG

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 12 Januari 2022 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : - Ida Puspitowati, S.E., M.E.
2. Anggota Penguji : - Dr. Drs. I Gede Adiputra, M.M.  
- Tommy S. Ruslim, S.E., M.M.

Jakarta, 24 Januari 2022

Pembimbing,



(Dr. Drs. I Gede Adiputra, M.M.)

## **HALAMAN MOTTO**

**“Nikmatilah setiap detik yang berlalu.  
Ciptakan kebahagiaanmu sendiri”  
-Ban Hin**

**“Don’t let the circumstances control you.  
You change your circumstances”  
-Jackie Chan**

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya yang diberikan selama penelitian skripsi ini dari proses persiapan hingga selesainya sehingga penulis bisa mempersembahkan hasil penelitian ini dengan baik dan tepat waktu. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Jurusan S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang berkontribusi dalam memberikan bimbingan, semangat dan dorongan kepada penulis, yaitu kepada yang terhormat :

1. Bapak I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan banyak waktu, tenaga, ilmu dan kesabaran dalam membimbing peneliti dalam proses pembuatan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terwujud dengan baik.
2. Bapak Dr. Sawidji Widodoatmodjo S.E., M.M., MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Frangky Slamet S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Segenap Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah bersedia menyalurkan ilmu pengetahuan dan semangat selama perkuliahan berlangsung.
6. Zhou Djung Min dan Lo Lie Sian selaku orang tua penulis yang selalu mendukung, mendorong dan mendoakan penulis sehingga skripsi ini bisa diselesaikan dengan baik.
7. Ibu Duma Kristina Sitompul selaku pengajar dari penulis yang telah membimbing penulis selama lebih dari 10 tahun dan telah banyak

memberikan ilmu, masukan dan pandangan-pandangan terhadap banyak hal kepada penulis.

8. James Renaldo Lukgianto sebagai kawan dari penulis yang telah melewati asam-asin kehidupan perkuliahan bersama, sebagai pemberi masukan dan motivator bagi penulis.
9. Seluruh teman-teman dari kelas BX dan CX angkatan 2018 jurusan Manajemen Bisnis karena telah memeberikan semangat dan dukungan dalam menjalani perkuliahan.
10. Grup Humoris, yaitu Arvian Chandra, Denzel Edgar, Nathanael Jordan, Maximillian Agustar, Micco Driantama, Michael Davidson, Kendrew, Kevin Winata, Thomas Raphael, Jose Codius selaku teman dekat penulis dari masa SMA yang selalu memberikan semangat dan penghiburan.
11. Teman-teman dari unit kegiatan mahasiswa Paduan Suara Universitas Tarumanagara (PSUT) yang telah memberikan semangat dan motivasi bagi penulis.
12. Seluruh responden yang telah mempercayai penulis dan telah berkontribusi besar dalam proses penyusunan skripsi ini.
13. Seluruh pihak yang telah membantu penyusunan penelitian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu

Akhir kata, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan baik dalam penyusunan, tata bahasa dan isi. Oleh karena itu, penulis menerima kritik dan saran dari pembaca karena sangat bermanfaat bagi penulis. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembacanya.

Jakarta, 27 Desember 2021

Ban Hin

## **ABSTRACT**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**JAKARTA**

(A) BAN HIN 115180061

(B) *ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, COMMUNICATION COMPETENCE AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF MICRO, SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES (MSMEs) EMPLOYEES IN TANGERANG CITY*

(C) XV + 81 Halaman, 2021, Tabel 19, Gambar 2, Lampiran 4

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) *Abstract : This Research was conducted with the aim of knowing the influence of organizational culture, communication competence and work discipline on the performance of micro, small and medium enterprises (MSMEs) employees in Tangerang City. The subjects of this study were 100 employees who work for MSMEs in Tangerang City. The instrument used in this research is a questionnaire on Google Form in which data and information from respondents is processed using the SMART-PLS application version 3.0. The results of the analysis of this study show that organizational culture, communication competence and work discipline have positive and significant results on employee performance.*

(F) *Keywords : Organizational Culture, Communication Competence, Work Discipline, Employees Performance*

(G) Daftar Acuan (1996-2021)

(H) Dr. Drs. I Gede Adiputra, M.M.

## **ABSTRAK**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**JAKARTA**

(A) BAN HIN 115180061

(B) ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI USAHA MIKRO, KECIL DAN MENENGAH (UMKM) DI KOTA TANGERANG

(C) XV + 81 Halaman, 2021, Tabel 19, Gambar 2, Lampiran 4

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak : Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompetensi komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) di Kota Tangerang. Subjek dari penelitian ini adalah 100 orang pegawai yang bekerja pada UMKM di Kota Tangerang. Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuisisioner pada *Google Form* yang mana data dan informasi dari responden diolah menggunakan aplikasi SMART-PLS versi 3.0. Hasil analisis dari penelitian ini memperlihatkan bahwa budaya organisasi, kompetensi komunikasi dan disiplin kerja memiliki hasil positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

(F) Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kompetensi Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

(G) Daftar Acuan (1996-2021)

(H) Dr. Drs. I Gede Adiputra, M.M.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	viii
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. Permasalahan .....	1
1. Latar Belakang Masalah .....	1
2. Identifikasi Masalah.....	2
3. Batasan Masalah .....	3
4. Rumusan Masalah.....	3
B. Tujuan dan Manfaat .....	4
1. Tujuan Penelitian .....	4
2. Manfaat Penelitian .....	4
BAB II.....	5
LANDASAN TEORI.....	5
A. Gambaran Umum Teori .....	5
B. Definisi Konseptual Variabel.....	6
1. Budaya Organisasi .....	6
2. Kompetensi Komunikasi.....	8

3. Disiplin Kerja.....	9
4. Kinerja Pegawai.....	11
C. Kaitan antara Variabel .....	11
1. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai .....	11
2. Hubungan Kompetensi Komunikasi dengan Kinerja Pegawai.....	12
3. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai.....	12
D. Penelitian yang Relevan.....	13
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	22
BAB III .....	24
METODE PENELITIAN .....	24
A. Desain Penelitian .....	24
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel dan Ukuran Sampel .....	24
C. Operasional Variabel dan Instrumen .....	26
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas .....	30
1. Uji Validitas .....	30
2. Uji Reliabilitas .....	32
E. Analisis Data.....	33
1. Uji Pengukuran Model ( <i>Outer Model Analysis</i> ).....	33
2. Uji Model Struktural ( <i>Inner Model Analysis</i> ).....	33
F. Asumsi Analisis Data.....	34
BAB IV .....	36
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	36
A. Deskripsi Subyek Penelitian .....	36
B. Deskripsi Objek Penelitian .....	38
1. Budaya Organisasi .....	39
2. Kompetensi Komunikasi.....	40
3. Disiplin Kerja.....	41
4. Kinerja Pegawai .....	42
C. Hasil Uji Asumsi Analisis Data .....	44
1. Hasil Pengukuran <i>Outer Model</i> .....	44
a. Uji Validitas .....	44

b. Uji Reliabilitas .....	47
2. Hasil Pengujian <i>Inner Model</i> .....	48
a. Uji <i>R Square</i> .....	48
b. Uji <i>Q Square</i> .....	49
c. Uji <i>F Square</i> .....	49
d. Uji Hipotesis .....	50
D. Pembahasan .....	52
BAB V .....	54
PENUTUP .....	54
A. Kesimpulan .....	54
B. Keterbatasan dan Saran.....	54
1. Keterbatasan.....	54
2. Saran .....	55
DAFTAR PUSTAKA .....	56
LAMPIRAN.....	58
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	80
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN .....	81

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan .....	14
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi .....	26
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Kompetensi Komunikasi .....	27
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Disiplin Kerja .....	28
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Kinerja Pegawai.....	29
Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden .....	36
Tabel 4.2 Kuisisioner Budaya Organisasi .....	39
Tabel 4.3 Kuisisioner Kompetensi Komunikasi.....	40
Tabel 4.4 Kuisisioner Disiplin Kerja.....	41
Tabel 4.5 Kuisisioner Kinerja Pegawai .....	42
Tabel 4.6 <i>Average Variances Validity (AVE)</i> .....	44
Tabel 4.7 Hasil Analisis <i>Loading Factors</i> .....	45
Tabel 4.8 <i>Cross Loading</i> .....	46
Tabel 4.9 <i>Cronbach's Alpha</i> .....	47
Tabel 4.10 Composite Reliability .....	48
Tabel 4.11 <i>R Square</i> .....	48
Tabel 4.12 <i>Q Square</i> .....	49
Tabel 4.13 <i>f Square</i> .....	49
Tabel 4.14 <i>Bootstrapping</i> .....	50

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Hipotesis .....	22
Gambar 4.1 Diagram Struktur .....	43

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: KUISIONER .....	58
Lampiran 2: HASIL TANGGAPAN RESPONDEN.....	64
Lampiran 3: HASIL UJI <i>OUTER MODEL</i> : VALIDITAS DAN RELIABILITAS .....	75
Lampiran 4: HASIL UJI INNER MODEL: <i>R SQUARE</i> , <i>Q SQUARE</i> , <i>F SQUARE</i> , UJI HIPOTESIS, UJI <i>GOODNESS OF FIT</i> (GOF) .....	78

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Permasalahan**

#### **1. Latar Belakang Masalah**

Usaha Kecil, Mikro dan Menengah (UMKM) adalah usaha yang dimiliki oleh perseorangan, rumah tangga atau juga usaha dengan skala kecil yang merupakan salah satu gerigi roda penggerak perekonomian negara. Hal ini dikarenakan UMKM merupakan penyumbang Pendapatan Domestik Bruto (PDB) terbesar, terbanyak dalam menyerap tenaga kerja dan juga ketahanan dalam menghadapi krisis ekonomi. Dalam menjalankan sebuah UMKM tentu diperlukan penggerak yang dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, yaitu sumber daya manusianya.

UMKM tentu memiliki tujuan yang harus dicapai. Tujuan yang ditetapkan tentu tidak lepas dari sinergi yang baik di dalam kegiatan usaha. Kinerja sumber daya manusia di dalam usaha merupakan salah satu faktor pendukung dalam tercapainya visi misi dan tujuan usaha tersebut. Kinerja pegawai dalam UMKM sangat bergantung pada beberapa faktor yang menjadi kunci dari kesuksesan usaha tersebut diantaranya adalah budaya organisasi, kompetensi komunikasi dan juga disiplin kerja pegawai.

Budaya organisasi yang baik akan menunjukkan kualitas sumber daya manusia yang baik dalam perusahaan. Sedangkan budaya organisasi yang buruk dalam perusahaan hanya memperburuk kinerja perusahaan dan juga meningkatkan stres kerja yang dialami para pekerja. Budaya organisasi yang buruk juga bisa menurunkan kualitas perusahaan dan memberikan impresi yang tidak baik bagi calon pekerja baru. Hal ini tentu sangat merugikan bagi pemilik perusahaan dan juga pekerja yang ada dalam usaha.

Kompetensi komunikasi para pekerja yang ada dalam perusahaan juga menjadi salah satu faktor yang menentukan baik atau tidaknya kinerja pegawai dalam perusahaan. Komunikasi yang tidak baik antara atasan-bawahan dan antar pekerja sering kali menjadi hambatan dalam bekerja sehingga menimbulkan kesalahpahaman dalam melaksanakan kerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Disiplin kerja yang tertanam dalam kegiatan usaha akan mempengaruhi tingkat ketercapaian tujuan dari perusahaan. Disiplin kerja yang baik akan menggambarkan kualitas dari sumber daya manusia yang menjadi aset sebuah perusahaan. Hal ini tentunya akan mendorong tingkat keberhasilan perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan lainnya. Maka dari itu, setiap pemimpin perusahaan selalu mengusahakan para pekerjanya untuk memiliki disiplin yang baik.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti akan meneliti skripsi dengan judul “ Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) Di Kota Tangerang “.

## **2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas, teridentifikasi beberapa masalah yang akan dibahas dalam skripsi ini, yaitu:

- a. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai?
- b. Apakah terdapat pengaruh kompetensi komunikasi terhadap kinerja pegawai?
- c. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai?

### **3. Batasan Masalah**

Untuk membatasi dari meluasnya masalah yang akan diteliti dari berbagai faktor lain seperti tekanan atau stres kerja, keterampilan pegawai dalam bekerja dan suasana bekerja, maka peneliti membuat batasan-batasan penelitian dari masalah ini, yakni analisis pengaruh tiga (3) variabel independen terhadap satu (1) variabel dependen. Perbatasan masalah ini bertujuan untuk memfokuskan penulisan dan juga agar hasil pembahasan ini mudah dimengerti sesuai dengan analisis budaya organisasi, kompetensi komunikasi dan disiplin kerja. Adapun masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Subjek penelitian yang dipakai adalah pegawai yang bekerja pada UMKM di Kota Tangerang.
- b. Objek dalam penelitian yang digunakan adalah budaya organisasi, kompetensi komunikasi dan disiplin kerja yang merupakan variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikatnya.

### **4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah yang akan diteliti pada penelitian ini adalah:

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UMKM di Kota Tangerang?
- b. Apakah kompetensi komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UMKM di Kota Tangerang?
- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UMKM di Kota Tangerang?

## **B. Tujuan dan Manfaat**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian berikut adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
- b. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan antara kompetensi komunikasi terhadap kinerja pegawai.
- c. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pendidikan dan juga peneliti berikutnya. Manfaat dari penelitian ini antara lain adalah: **A.**

#### **Manfaat Teoritis:**

Memberikan sudut pandang baru dan juga menambahkan wawasan bagi dunia ekonomi mengenai UMKM khususnya di Kota Tangerang.

#### **B. Manfaat Praktis:**

##### **1. Bagi Pemilik UMKM:**

Penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan masukan-masukan mengenai bagaimana budaya organisasi, kompetensi komunikasi dan disiplin kerja pegawai bisa mempengaruhi kemajuan UMKM dan cara menghadapi tenaga pekerja yang menjadi salah satu faktor pendukung kesuksesan sehingga kembali bisa memajukan usaha.

##### **2. Bagi Peneliti:**

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi pedoman dan acuan serta menambah wawasan baru bagi peneliti di masa depan yang tertarik untuk mengembangkan penelitian mengenai budaya organisasi, kompetensi komunikasi dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustine, M. T. & Edalmen (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. LIMAS SURYA MAKMUR. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), 63-64.
- Baba, A. (2012). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. SEMEN BOSOWA MAROS. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 18(4), 530-531.
- Chen, J. C., Silverthorne, C., & Hung, J. Y. *Organization Communication, Job Stress, Organizational Commitment, and Job Performance of Accounting Professionals in Taiwan and America*. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(4), 243-245.
- Edwardin, L. T. (2006). Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
- Jubaedah, E. (2009). Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Komunikasi dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 6(4), 401-402.
- Julian, F., & Tamtana, J. S. (2019) Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Manajer Proyek Konstruksi. *Jurnal Mitra Teknik Sipil*, 2(1), 68-70.
- Juliyanti, B., & Onsardi, (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 1(2), 184.
- Oktafien, S. (2018). Peran Persepsi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PNSD SE-SKPD/ Unit Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kota BDG). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora dan Seni*, 2(1), 441-442.
- Parasian, C. S., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(4), 925-927.

- Payne, H. J. (2005). Reconceptualizing Social Skills in Organizations: Exploring the Relationship between Communication Competence, Job Performance, and Supervisory Roles. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 11(2), 63-77.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE
- Robbins, S. (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Robbins, S. & Judge, T. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sandika & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), 162-163.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta : DEEPUBLISH
- Sutrisno, H. E. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta : PRENADAMEDIA

