

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu prinsip yang diterapkan oleh anggota organisasi untuk menghadapi berbagai aspek permasalahan dan memberikan solusi untuk kemajuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, budaya organisasi yang baik akan memberikan kondisi serta situasi yang sesuai untuk karyawan bekerja dan mampu mendukung karyawan di dalam pengembangan dirinya dan kesejahteraannya serta berpengaruh baik pada perkembangan dan keberlangsungan perusahaan.

1. Teori Budaya Organisasi

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mengartikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi.

Menurut Busro (2018:3) budaya organisasi merupakan nilai, konsep, kebiasaan dan perasaan yang diambil dari asumsi dasar suatu organisasi yang kemudian diinternalisasikan oleh pimpinan kepada bawahannya.

Menurut Utaminingsih (2014:27) budaya organisasi merupakan karakteristik dari suatu organisasi yang dimanifestasikan dan diukur dari perilaku verbal dan non verbal dari individu – individu yang kemudian diakumulasikan menjadi tingkat unit organisasi.

Menurut Purnaya (2016:17) budaya organisasi merupakan sistem dari nilai – nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama serta memberi arti kepada anggota dari organisasi tersebut.

Dari beberapa pengertian di atas dapat diartikan bahwa budaya organisasi merupakan norma dan prinsip yang dianut suatu organisasi sebagai pembeda dari organisasi lainnya.

Menurut Edison, dkk. (2016:131) menyatakan indikator dari budaya organisasi, yang meliputi :

a. Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

b. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarkannya dengan antusias.

c. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek - aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal (setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).

d. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kualitas, mutu, dan efisien.

e. Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik, serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

Menurut Aditama (2020:102) dengan penerapan budaya organisasi yang optimal akan membentuk iklim kerja yang kondusif. Berikut beberapa parameter iklim kerja :

a. *Konformity* (Kepatuhan)

Karyawan atau anggota organisasi dalam bekerja taat dan patuh terhadap aturan dan kebijakan perusahaan yang sudah ditetapkan.

b. *Reactance* (Reaksi atau Respon)

Respon karyawan akan lebih cepat menanggapi kondisi perusahaan ataupun dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

c. *Responsibility* (Tanggung jawab)

Memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi beban tanggung jawabnya.

d. *Risk Taking* (Pengambilan Risiko)

Berani mengambil risiko untuk kebaikan perusahaan dengan mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi.

B. *Job Description*

Job description atau deskripsi pekerjaan merupakan suatu uraian penjelasan mengenai suatu pekerjaan yang disajikan secara sistematis untuk memberikan informasi terhadap pekerja dalam melakukan pekerjaannya sehingga tidak terjadi kesalahan pada proses atau alur kerjanya.

Menurut Sinambela (2016:38) deskripsi pekerjaan merupakan suatu pernyataan tertulis tentang apa sesungguhnya yang akan dilakukan pelaksana pekerjaan (pejabat atau pegawai), bagaimana cara melakukannya, apa hak dan kewajibannya, serta dalam kondisi seperti apa pekerjaan itu dijalankan.

Menurut Gaol (2014:152) deskripsi pekerjaan adalah hal yang menunjukkan informasi tertulis dengan menguraikan kewajiban – kewajiban, kondisi kerja, dan aspek – aspek lain dari suatu jabatan yang khusus,

Menurut Hanggraeni (2012:30) deskripsi pekerjaan adalah pernyataan yang menjelaskan tugas, aktivitas, tanggung jawab, kondisi kerja, dan aspek lain dari suatu jabatan tertentu.

Pendapat mengenai indikator deskripsi pekerjaan menurut Hasibuan (2005) dalam Syelviani (2017) harus memuat informasi tentang :

a. Identifikasi Jabatan

Informasi mengenai nama jabatan, kode jabatan, dan posisi jabatan di dalam struktur organisasi.

b. Rumusan Pekerjaan

Berisi informasi mengenai gambaran umum pekerjaan seperti apakah pekerjaannya, bagaimana cara melakukannya, dan mengapa pekerjaan ini harus dilakukan.

c. Tanggung jawab dan Tugas

Berisi informasi tugas – tugas yang harus dilakukan, tanggung jawab yang diemban, dan aktivitas yang harus dilakukan.

d. Standar Wewenang

Kewenangan dan prestasi yang harus tercapai oleh seorang pegawai harus jelas.

e. Syarat Kerja

Menguraikan pekerjaan secara umum dengan mencantumkan fungsi – fungsi dan aktivitas utamanya.

Dengan paparan di atas maka deskripsi pekerjaan akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seseorang yang memegang jabatan tersebut. Selain itu deskripsi pekerjaan juga dapat menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan dalam memegang suatu jabatan. Deskripsi pekerjaan yang jelas dapat membantu pegawai dalam

meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai memiliki arah terhadap apa yang menjadi tugas pokok dan fungsinya dalam bekerja. Deskripsi pekerjaan yang kurang jelas akan mengakibatkan seorang pegawai itu kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini yang dapat mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak beres. Di sinilah letak pentingnya peranan deskripsi pekerjaan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan.

Uraian pekerjaan ini sangat diperlukan dalam setiap perusahaan atau organisasi. Di ibaratkan seperti navigator yang berperan sebagai penunjuk arah untuk menuju pada suatu tempat. Tempat tersebut yaitu visi dan misi suatu organisasi yang memerlukan sebuah struktur untuk dapat mengatur setiap anggotanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk itu seorang pemimpin harus mampu bekerja sama dengan pegawai, begitu pula sebaliknya, seorang pegawai harus cakap terhadap deskripsi pekerjaan (*job description*) yang telah diberikan kepadanya dengan rasa penuh tanggung jawab dan melaksanakan tugas dengan baik dan benar.

C. Komunikasi

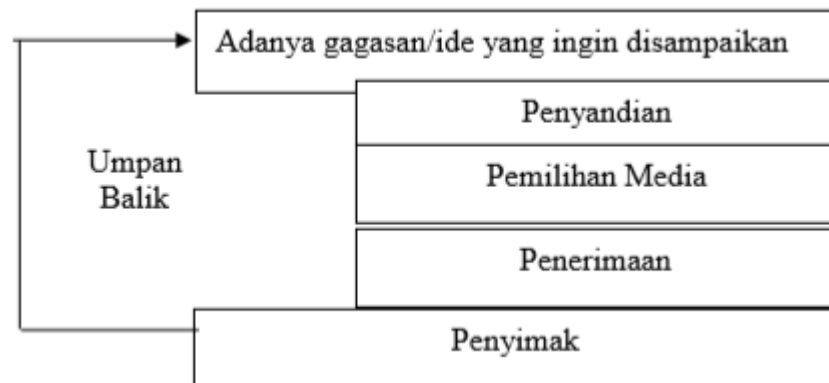
Komunikasi dalam organisasi merupakan bentuk pertukaran pesan antara unit – unit komunikasi yang berada dalam organisasi tertentu. Organisasi sendiri terdiri dari unit – unit komunikasi dalam sebuah hubungan hierarki antara yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan.

1. Teori Komunikasi Dalam Organisasi

Menurut Suherman (2020:10) bahwa komunikasi sebagai *transaksional* melibatkan ide, gagasan, perasaan, antara pengirim dan penerima pesan dengan tujuan menciptakan kebersamaan dan berbagai makna bersama. Konteks ini komunikasi lebih pada proses personal karena makna atau pemahaman bersifat personal.

Bentuk komunikasi yang berlangsung dapat berupa komunikasi formal maupun nonformal. Jaringan komunikasi dalam perusahaan yang baik sedikit banyak akan meningkatkan kinerja melalui sarana yang kondusif. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil, dan begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, komunikasi diharapkan efektif sesuai dengan tujuan organisasi yang direncanakan. Efektivitas komunikasi dapat dinilai dari kinerja sumber daya manusia dalam organisasi.

Menurut Merta et al. (2019), komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, fakta, pikiran dan perasaan dari orang yang satu kepada yang lain. Proses komunikasi dilakukan melalui beberapa tahap. Lebih jelasnya proses komunikasi dapat dilihat pada keterangan gambar di bawah ini.



Sumber : Hariandja (2015:297)

Gambar 1
Proses Komunikasi

Dari gambar di atas dapat diartikan sebagai sumber pemberi informasi yang mempunyai ide atau gagasan akan melakukan terlebih dahulu penyandian agar informasi yang akan disampaikan dapat mudah dipahami oleh penerima. Pemilihan media merupakan tahap kedua yang di dalamnya pemberi informasi akan memilih media penyalur informasi yang efektif. Berikutnya penerima akan mengolah informasi yang berikutnya akan menjadi sebuah keputusan yang menghasilkan umpan balik terhadap pemberi informasi.

Menurut De Vito (2004) dalam Maulida (2018) efektivitas komunikasi mengandung unsur – unsur sebagai berikut :

a. Keterbukaan

Indikator sikap terbuka (*open mindedness*) merupakan penciptaan suasana yang dialogis antara pemberi dan penerima informasi.

b. Empati

Indikator operasional dalam penelitian ini dijabarkan menjadi mengetahui keinginan, mengetahui kemampuan dan mengetahui pengalaman karyawan.

c. Sikap Mendukung (*Supportiveness*)

Indikator operasional dijabarkan menjadi penghargaan ide – ide atau pendapat karyawan (memberikan perhatian yang sungguh – sungguh ketika berkomunikasi dengan karyawan).

d. Sikap Positif

Sikap positif dalam indikator operasional dijabarkan berupa bentuk perasaan senang ketika berkomunikasi dengan karyawan.

e. Kesetaraan (*Equality*)

Kesetaraan dalam indikator operasional dijabarkan menjadi kerja sama antara pimpinan dan karyawan dalam memecahkan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan mereka.

2. Fungsi Komunikasi Organisasi

Menurut Novianti (2019:28) fungsi pertama dalam organisasi adalah hubungan sosial. Dalam arti bagaimana suatu organisasi mampu memelihara dan memantapkan hubungan sosial di antara anggotanya. Contohnya seperti bagaimana suatu kelompok secara rutin memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk melakukan aktivitas yang informal, santai, dan menghibur.

Pendidikan adalah fungsi yang kedua, dalam arti bagaimana sebuah organisasi secara formal maupun informal bekerja untuk mencapai dan mempertukarkan pengetahuan. Melalui fungsi ini maka kebutuhan dari para anggota organisasi itu sendiri bahkan masyarakat dapat terpenuhi. Namun demikian, fungsi pendidikan dalam organisasi akan sesuai dengan yang diharapkan atau tidak tergantung pada tiga faktor, di antaranya :

- a. Jumlah informasi yang dikontribusikan
- b. Jumlah partisipan dalam kelompok
- c. Frekuensi interaksi di antara para anggota kelompok

Fungsi pendidikan ini akan sangat efektif jika setiap anggota organisasi membawa pengetahuan yang berguna untuk organisasinya. Tanpa pengetahuan baru yang disumbangkan masing – masing anggota tentu mustahil fungsi edukasi ini akan tercapai.

Fungsi yang ketiga yaitu fungsi persuasi artinya seorang anggota organisasi mempersuasikan anggota lainnya supaya melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Seseorang yang terlibat usaha – usaha persuasif dalam suatu kelompok biasanya membawa risiko untuk tidak diterima oleh anggota lainnya. Misalnya, jika usaha – usaha persuasif terlalu bertentangan dengan nilai – nilai yang berlaku dalam organisasi maka orang yang berusaha mempersuasi tersebut akan menciptakan suatu konflik.

Fungsi yang keempat yaitu fungsi kelompok yang mencerminkan adanya kegiatan – kegiatan untuk memecahkan persoalan – persoalan dan menghasilkan suatu keputusan. Pemecahan masalah (*Problem Solving*)

berkaitan dengan penemuan alternatif atau solusi yang tidak diketahui sebelumnya, sedangkan pembuatan keputusan (*Decision Making*) berhubungan dengan pemilihan dua atau lebih solusi.

D. Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari proses prosedur kerja yang ditentukan dan harus dipenuhi oleh seorang pekerja agar tercapainya target tujuan yang diharapkan baik oleh karyawan atau pun perusahaan.

1. Teori Kinerja

Menurut Rivai (2015:447) kinerja ialah suatu sebutan secara umum yang dipakai untuk separuh atau semua tindakan maupun kegiatan suatu organisasi pada periode dengan menggunakan beberapa parameter seperti anggaran masa lalu atau yang telah diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau *responsibilitas* manajemen dan semacamnya.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja merupakan hasil kegiatan sebagai kualitas dan kuantitas yang didapat seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Mas'ud (2014:66) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan selama kurun waktu tertentu (bulanan / tahunan).

Pendapat mengenai indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006) dalam Adinda Farhah,dkk (2020) menyatakan :

- a. Kuantitas hasil kerja yang diselesaikan oleh pegawai
- b. Kualitas kerja yang dicapai oleh pegawai
- c. Ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan
- d. Kehadiran di tempat kerja
- e. Sikap kooperatif yang baik dan taat sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dari paparan teori di atas bahwa kinerja pegawai sangat perlu, sebab dengan kinerja ini maka akan dapat diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur atau *Key Performance Indicator*, serta ditetapkan bersama-sama untuk menjadi acuan. Kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan pekerjaan dengan keahlian tertentu.

2. Kriteria Penilaian Kinerja

Menurut Sinaga, dkk. (2020:26), pengukuran kinerja baik kualitatif maupun kuantitatif harus dapat menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan (*ex-ante*), tahap pelaksanaan (*on-going*), maupun tahap setelah kegiatan selesai (*ex-post*). Selain itu pengukuran kinerja juga digunakan untuk meyakinkan bahwa kemajuan kinerja meningkat dalam rangka menuju tercapainya sasaran

maupun tujuan organisasi yang bersangkutan. Terdapat syarat – syarat yang harus dipenuhi dalam pengukuran kinerja yaitu :

- a. Spesifik dan jelas untuk menghindari kesalahan *interpretasi*.
- b. Dapat diukur secara objektif baik secara *kualitatif* maupun *kauntitatif*.
- c. Menangani aspek – aspek yang relevan.
- d. Harus penting dan berguna untuk menunjukkan keberhasilan *input*, *output*, hasil atau *outcome*, manfaat atau pun dampak serta proses.
- e. Fleksibel dan sensitif terhadap perubahan pelaksanaan.
- f. Efektif dalam arti datanya mudah diperoleh, diolah, dianalisis, dengan biaya yang tersedia.

3. Metode Evaluasi Kinerja

Menurut Rismawati & Mattalata (2018:12) dalam judul Evaluasi Kinerja menjelaskan beberapa metode penilaian kinerja antara lain :

- a. Skala Rating (*Rating Scales*)

Metode ini cocok digunakan untuk keperluan seleksi, promosi, pelatihan dan pengkajian berdasarkan hasil prestasi. Dengan menggunakan metode ini hasil evaluasi kinerja karyawan dicatat dalam suatu skala yang dibagi dalam lima atau tujuh kategori karena konsep yang akan di nilai bersifat kualitatif yaitu kategori memuaskan sampai tidak memuaskan.

b. Insiden – insiden kritis (*Critical Incidents*).

Penilai melakukan evaluasi pada saat kritis saja, yaitu waktu di mana perilaku karyawan dapat membuat bagiannya sangat berhasil atau bahkan sebaliknya.

c. Essay

Penilai menulis cerita ringkas yang menggambarkan prestasi kerja karyawan. Evaluasi ini sangat mengandalkan kemampuan menulis penilai.

d. Standar Kerja (*Work Standards*)

Membandingkan kinerja karyawan dengan standar yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

e. *Ranking*

Penilai menempatkan semua karyawan yang dinilai ke dalam urutan *ranking*. Kesulitan yang dihadapi jika terdapat dua orang atau lebih yang memiliki prestasi hampir tidak dapat dibedakan.

f. *Forced Distribution*

Dalam metode ini diasumsikan bahwa karyawan dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori yaitu dari mulai kategori yang paling baik, baik, cukupan, buruk, sangat buruk.

g. *Forced – choice and Weight Checklist Performance Report*

Laporan ini memerlukan penilai untuk memilih karyawan mana karyawan yang dapat mewakili kelompoknya. Faktor yang dinilai adalah prestasi karyawan.

h. *Behaviorally Anchored Scales*

Evaluasi berdasarkan catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat buruk dalam kaitannya dalam pelaksanaan kerja.

i. *Metode Pendekatan Management By Objective (MBO)*

Setiap karyawan dan penilai secara bersama – sama menentukan sasaran perusahaan, tujuan individu, dan saran – saran untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

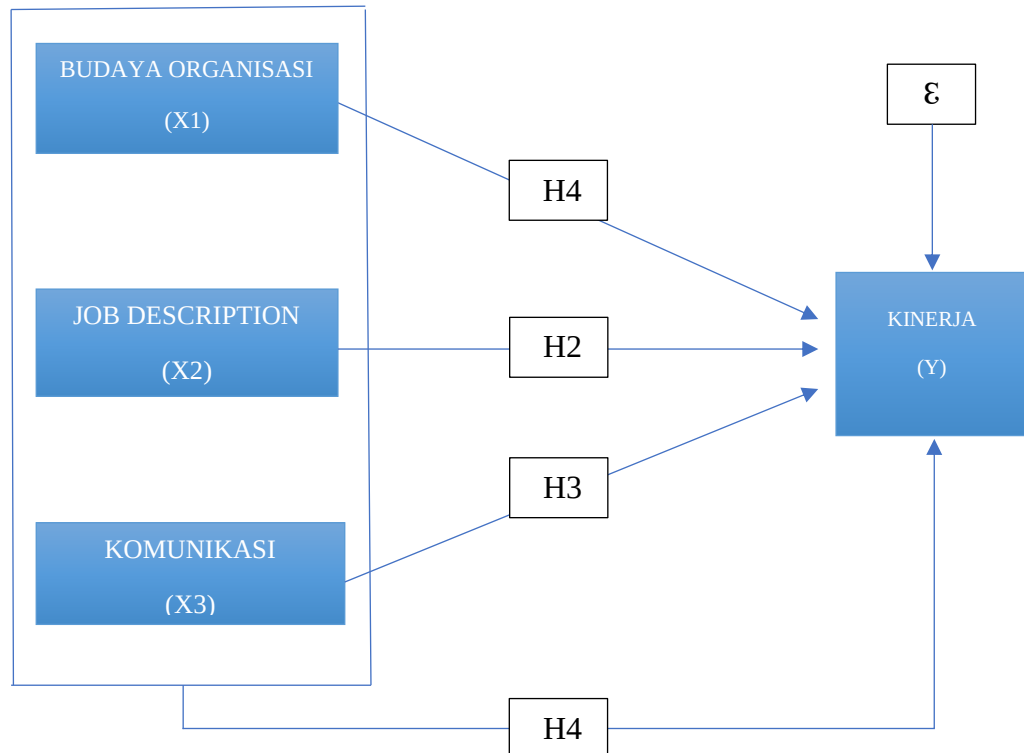
j. *Unsur – unsur Pelaksanaan Dalam Evaluasi Prestasi Kerja*

- 1) Kuantitas dan kualitas kerja
- 2) Kerja sama
- 3) Kepribadian
- 4) Kepandaian yang beraneka ragam
- 5) Kepemimpinan
- 6) Keselamatan
- 7) Pengetahuan pekerjaan

- 8) Kehadiran
- 9) Kesetiaan
- 10) Ketangguhan
- 11) Inisiatif
- 12) Sikap

E. Kerangka Pemikiran

Dari paparan dan pernyataan tentang budaya organisasi, *job description* dan komunikasi diduga terdapat pengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Kerangka berpikir dapat digambarkan seperti di bawah ini :



Gambar 2
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

X1 = Budaya Organisasi

X2 = *Job Description*

X3 = Komunikasi

Y = Kinerja

ε = Faktor lain yang tidak diteliti

F. Penelitian Yang Relevan

Adapun penelitian yang relevan berkaitan dengan penelitian penulis di antaranya yaitu dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil
1	Utara Wahidi, Hardi Hardi, Devi Safitri Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis Terkini Vol.1,No.2,Juli2020,pp.218-238 EISSN2721-1819 P ISSN2721-2416 DOI : 10.31258/jc.1.2.219-238	Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor : Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi	Analisis kuantitatif dengan menggunakan <i>software</i> <i>SmartPLS</i> versi 3.0. PLS (<i>Partial Least Square</i>)	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.
2	Maya Kharishma, Sri Lestari Prasiliwati, Eka Avianti Ayuningtya Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol. 21i2.342, 2019	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan	Analisis regresi dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics versi 23	Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sekolah Springfield Cibubur. Koefisien bernilai positif, sehingga dapat

	DOI: http://dx.doi.org/10.33370/jpw . http://ejurnal.stieipwija.ac.id/index.php/jpw e-ISSN 2620-388X p-ISSN 1411-710X	Komitmen Organisasi Sebagai Variabel <i>Intervening</i>		diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan.
3	Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus & Haedar Akib Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran Vol. 4, No. 1, 2017 ISSN2407-1765 DOI : 10.26858/ja.v4i1.3443	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan	Analisis statistik deskriptif dengan menggunakan SPSS Statistics versi 23	Hasil uji korelasi <i>product moment</i> diperoleh, budaya organisasi (X) dengan kinerja pegawai (Y) pada kantor dinas pendidikan provinsi Sulawesi selatan memiliki nilai signifikan 0,00-0,05 yang berarti terdapat korelasi yang signifikan.
4	Rahman Hakim Noverdi Bross Jurnal Kesejahteraan Sosial Maret 2018 http://www.universitas-trilogi.ac.id/journal/ks Vol. 3 No. 1, Maret 2016: 51-64 ISSN:2354-9874 DOI : 10.31326/jks.v3i01.169	Pengaruh Kualitas kehidupan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Quality work of life</i> signifikan mempengaruhi <i>Employee Engagement</i> , Variabel <i>Organization Culture</i> signifikan mempengaruhi <i>Quality work of life</i> dan <i>Organization Culture</i> signifikan mempengaruhi <i>Employee Engagement</i> di PT. Sucofindo.
5	Andi Indah Haryani Muarnadiah Jurnal Pharmascience Vol. 04 , No.02, Oktober 2017, hal: 227 – 239 ISSN-Print. 2355 – 5386	Pengaruh Pengetahuan dan <i>Job Description</i> Terhadap Kinerja Bidan Desa Pada	Analisis univariat dan Analisis multivariat	Hasil penelitian menunjukkan <i>Job description</i> berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja bidan desa

	ISSN-Online. 2460-9560 DOI : 10.20527/jps.v4i2.5776	Penyelenggaraan Pos Kesehatan Desa (Poskesdes) (Studi Observasional di Kabupaten Tanah Bumbu)		pada penyelenggaraan Poskesdes di Kabupaten Tanah Bumbu berdasarkan hasil uji parsial dengan nilai signifikan sebesar 0,00 (nilai Sig>0,05).
6	Anggia G.C.R Riedel Victor P. K. Lengkong Irvan Trang Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol.7, No.1, 2019 ISSN 2303-1174 DOI : 10.35794/emba.v7i3.24042	Pengaruh <i>Human Relation, Job Satisfaction</i> dan <i>Job Description</i> Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel	Analisis statistik deskriptif dengan menggunakan program SPSS Statistics versi 22	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Human Relation, Job Satisfaction</i> dan <i>Job Description</i> berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, <i>Human Relation, Job Satisfaction</i> dan <i>Job Description</i> secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7	Meilisa Syelviani Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING) Volume 1 No 1, Desember 2017 e-ISSN : 2597-5234 ISSN : 2597-5226 DOI : 10.31539/costing.v1i1.48	Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Tembilahan	Analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS Statistics	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>job description</i> terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor Kecamatan Tembilahan dengan angka <i>adjusted R square</i> 72 persen, artinya 28 persen kinerja pegawai lainnya dipengaruhi oleh faktor lain.
8	Masim Supriyadi Syahrum Agung Muhammad Azis Firdaus	Pengaruh Kepemimpinan Dan <i>Job Description</i>	Analisis regresi dengan menggunakan	Hasil penelitian secara simultan diperoleh f hitung sebesar 28,635

	Manager : Jurnal Ilmu manajemen Vol. 3, No. 2, Mei 2020, Hal. 209- 215 ISSN : 2654-8623 DOI : 10.32832/manager.v3i2.3853	Terhadap Kepuasan Kerja	program SPSS Statistics	> f tabel sebesar 3,10 dan dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000. Dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel kepemimpinan dan <i>job description</i> berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.
9	Adinda Farhah Jafar Ahiri Muh. Ilham Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi Vol. 5, No. 1, Januari 2020, Hal: 1-7 ISSN-e 2502-275255 DOI : 10.36709/jopspe.v5i1.13326	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis regresi dengan menggunakan program SPSS Statistics	Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengaruh total motivasi kerja sebesar 23,83 persen yang terdiri atas: pengaruh langsung sebesar 14,52 persen, dan berpengaruh melalui disiplin kerja sebesar 9,31 persen. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 20,34 persen. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 29,38 persen. Secara total motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 62,60 persen. Hasil

				tersebut merekomendasikan bahwa perlu meningkatkan motivasi kerja, yang selanjutnya dapat meningkatkan disiplin kerja, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.
10	Abdul Basyit Bambang Sutikno Joes Dwiharto Jurnal EMA - Ekonomi Manajemen Akuntansi Volume 5 Nomor 1 Juni 2020 ISSN : 2548-9380 DOI : 10.47335/ema.v5i1.44	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis regresi dengan menggunakan program SPSS Statistics	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, (2) tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja, (3) tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur.
11	Imas Masitoh Muhamad Azis Firdaus Rachmatullailiy Tinakartika Rinda Manager : Jurnal Ilmu manajemen Vol. 2, 2020 ISSN : 2654-8623 DOI : 10.32832/manager.v2i3.3704	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis regresi dengan menggunakan program SPSS Statistics	Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan Motivasi dengan Kinerja mempunyai nilai $R = 0,903$ menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 (Motivasi) dan Y (Kinerja) adalah Sangat Kuat dan Positif. Dengan

				persamaan regresi $Y = 8,974 + 0,765 X_1$.
12	Noorlaily Maulida At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 2 No. 1 (2018) 12-23 ISSN : 1979-1127 DOI : 10.31602/atd.v2i1.1188	Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bess Finance Banjarmasin	Analisis regresi dengan menggunakan program SPSS Statistics	Hasil pengujian hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BESS Finance Banjarmasin, Hasil hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BESS Finance Banjarmasin. Hasil hipotesis yang ke tiga menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BESS Finance Banjarmasin.
13	Zackharia Rialmi Morsen JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) Vol. 3, No. 2, Januari 2020 ISSN : 2581-2769 DOI : 10.32493/jjsdm.v3i2.3940	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi	Analisis regresi dengan menggunakan program SPSS Statistics	Hasil penelitian disiplin kerja pada PT Utama Metal Abadi dengan 10 pernyataan, memberikan jawaban yang bervariasi. Indikator pemahaman diperoleh skor sebesar 3,75 indikator kesenangan skor sebesar 3,89, indikator hubungan yang makin baik

				skor 3,76, indikator pengaruh pada sikap skor sebesar 3,96. Secara keseluruhan skor rata-rata dari lima indikator termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik.
14	I Ketut Merta Anak Agung Elik Astari Ni Kadek Ernawati Kertagama Jurnal Ilmiah Manajemen Volume 4, No. 1, Juni 2019 Bisnis ISSN: 2528-1208 (print), ISSN: 2528-2077 (online) DOI : 10.38043/jimb.v4i1.2155	Pengaruh Komunikasi Dan Hubungan Industrial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Fave Petitenget Kabupaten Badung, Bali	Analisis regresi dengan menggunakan program SPSS Statistics	Penelitian ini mengindikasikan adanya pengaruh yang positif signifikan antara komunikasi dan hubungan industrial dengan kepuasan kerja karyawan. Kata kunci: komunikasi, hubungan industrial, kepuasan kerja karyawan.
15	Risky Anis Safitri Baby Taszya Risaldi Malinda Oktaviani Jurnal Riset Komunikasi Vol. 2 No. 2, Agustus 2019: 157-170 P-ISSN: 2615-0875 E-ISSN: 2615-0948 DOI : 10.24329/jurkom.v2i2.63	Pengaruh Komunikasi Internal Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Biro Humas Kementerian Perindustrian	Analisis regresi dengan menggunakan program SPSS Statistics	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Setelah diolah, dihasilkan nilai (r) sebesar 0,748 menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat. Kontribusi pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 56% sisanya 44% dipengaruhi oleh variable yang tidak diteliti.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis diartikan sebagai kesimpulan sementara yang dirumuskan berasal dari pengalaman, pengamatan, dan pendugaan peneliti atau hasil peneliti orang lain bahkan dari teori yang sudah ada untuk membuktikan atau memperbaikinya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H1 = Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Abadi Sejati Bogor.

Hal ini sependapat dengan penelitian Utara Wahidi, Hardi Hardi, dan Devi Safitri dalam Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis Terkini yang berjudul Pengaruh *Independensi*, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor : Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

2. H2 = *Job Description* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Abadi Sejati Bogor.

Hal ini sependapat dengan penelitian Andi Indah Haryani Muharnadih dalam Jurnal Pharmascience yang berjudul Pengaruh Pengetahuan dan *Job Description* Terhadap Kinerja Bidan Desa Pada Penyelenggaraan Pos Kesehatan Desa (Poskesdes) (Studi *Observasional* di Kabupaten Tanah Bumbu) dengan hasil penelitian menunjukkan *Job*

description berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja bidan desa pada penyelenggaraan Poskesdes di Kabupaten Tanah Bumbu berdasarkan hasil uji parsial dengan nilai signifikan sebesar 0,00 (nilai Sig>0,05).

3. H3 = Komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Abadi Sejati Bogor.

Hal ini sependapat dengan penelitian Noorlaily Maulida yang berjudul Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

PT Bess Finance Banjarmasin dalam jurnal At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen dengan hasil pengujian hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BESS Finance Banjarmasin.