



Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gajahmada Nusantarajaya

Mohammad Naufal Hamid^{1*}, Erwin Syahputra², Ririn Wahyu Arida³

¹⁻³Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri, Indonesia

*Penulis Korespondensi: naufalhamid3@gmail.com

Abstract. In an increasingly competitive workplace, employee performance is one of the important factors determining a company's success. PT Gajahmada Nusantarajaya, a company engaged in the service and trade sector, faces the challenge of maintaining and improving its employees' performance. Internal factors such as organizational culture, work communication, and work discipline are thought to have a significant influence on employee performance. Based on this, this study was conducted to determine the influence of organizational culture, work communication, and work discipline on employee performance at PT Gajahmada Nusantarajaya. The research questions in this study are: (1) Does organizational culture influence employee performance? (2) Does work communication influence employee performance? (3) Does work discipline influence employee performance? and (4) Do organizational culture, work communication, and work discipline simultaneously influence employee performance at PT Gajahmada Nusantarajaya? This research is quantitative. Data were obtained through primary data collected using a questionnaire, as well as secondary data from company documents. The study population was all 49 employees of PT Gajahmada Nusantarajaya. The sampling technique used saturated sampling; thus, the entire population was used as the research sample. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis tests (t-tests and F-tests). The results showed that partially (t-tests) the variables of organizational culture, work communication, and work discipline had a significant effect on employee performance. Simultaneously (F-tests), these three variables also had a significant effect on employee performance at PT Gajahmada Nusantarajaya.

Keywords: Employee Performance; Organizational Culture; Service Industry; Work Communication; Work Discipline.

Abstrak. Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan. PT Gajahmada Nusantarajaya sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan perdagangan menghadapi tantangan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya. Faktor-faktor internal seperti budaya organisasi, komunikasi kerja, dan disiplin kerja diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komunikasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gajahmada Nusantarajaya. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (2) Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? dan (4) Apakah budaya organisasi, komunikasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Gajahmada Nusantarajaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data penelitian diperoleh melalui data primer yang dikumpulkan menggunakan kuesioner, serta data sekunder dari dokumen perusahaan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Gajahmada Nusantarajaya sebanyak 49 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial (uji t) variabel budaya organisasi, komunikasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan (uji F), ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gajahmada Nusantarajaya.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Komunikasi Kerja; Budaya Organisasi; Industri Jasa.

1. LATAR BELAKANG

Masa globalisasi saat ini membawa persaingan antarperusahaan menjadi semakin sengit, bahkan di tengah masyarakat sekarang ini. Untuk dapat bersaing atau sekadar bertahan dalam kompetisi yang ada, perusahaan perlu memiliki visi dan misi yang solid guna mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Umumnya, perusahaan memiliki tujuan yang serupa, yaitu

meraih keuntungan sebesar-besarnya serta menjaga keberlangsungan dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, untuk mewujudkan tujuan perusahaan, setiap organisasi harus memanfaatkan sumber daya yang ada dengan menjadikan karyawan sebagai aset yang perlu dikelola dengan baik agar hasil kerjanya sejalan dengan tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan aspek krusial yang perlu dicapai oleh setiap anggota perusahaan, karena kinerja mencerminkan hasil kerja karyawan yang telah dilakukan secara baik dan efektif. Manajemen kinerja sebaiknya dilakukan secara adil antara staf, atasan, dan organisasi melalui pemahaman serta penjelasan tugas dalam kerangka tujuan yang telah direncanakan, standar, dan kompetensi yang disepakati bersama. Oleh karena itu, sangat jelas bahwa untuk memperoleh kinerja yang tinggi dan optimal, kolaborasi antarindividu dalam suatu organisasi menjadi sangat penting guna meningkatkan kinerja. Suatu organisasi dalam meraih tujuannya tidak dapat dipisahkan dari kontribusi setiap individu yang bekerja di dalamnya. Karyawan memiliki peran yang sangat signifikan dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Selain itu, seberapa efektif seorang pemimpin dalam mengelola kinerja timnya akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2016: 56), budaya organisasi merupakan suatu sistem berbagi makna yang dilakukan oleh para anggota organisasi yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan karena budaya ini menciptakan dasar bagi perilaku, sikap, dan cara kerja yang membentuk lingkungan tempat karyawan beroperasi. Budaya organisasi yang baik dapat memotivasi karyawan, meningkatkan kolaborasi, serta menghasilkan efisiensi yang lebih tinggi.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah komunikasi dalam lingkungan kerja. Proses komunikasi akan berjalan dengan baik apabila tidak terdapat hambatan dalam penyampaian informasi di dalam perusahaan. Jika komunikasi tidak berjalan secara optimal, hal tersebut dapat mengakibatkan kesalahan dalam penyampaian informasi sehingga sasaran yang diinginkan tidak dapat tercapai dengan baik. Menurut Sumaki (2015: 41–55), model komunikasi memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan karena komunikasi yang efektif akan membawa perusahaan menuju sasaran yang ingin dicapai.

Disiplin kerja pegawai juga memiliki peran yang signifikan dalam mencerminkan tingkat tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan, serta menunjukkan integritas pegawai untuk senantiasa mempertahankan disiplin yang baik dalam suatu perusahaan. Hamali (2018: 199) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan sikap menghormati peraturan dan

ketentuan yang berlaku di perusahaan yang tertanam dalam diri pegawai, sehingga pegawai mampu menyesuaikan diri secara sukarela terhadap peraturan dan ketentuan tersebut.

Berdasarkan kondisi dan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam melalui penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gadjahmada Nusantarajaya.”.

2. KAJIAN TEORITIS

Budaya Organisasi

Menurut Emron et al., (2017 : 117) budaya organisasi adalah hasil dari penggabungan berbagai gaya budaya dan perilaku individu yang sebelumnya ada, yang kemudian dibentuk menjadi norma-norma serta filosofi baru. Hal ini menciptakan energi dan kebanggaan kelompok dalam menghadapi berbagai tantangan dan mencapai tujuan tertentu. Wibowo (2019 : 481) menjelaskan bahwa budaya organisasi terdiri dari norma-norma dan kebiasaan yang dianggap sebagai kebenaran oleh semua anggota dalam organisasi. Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman bersama bagi individu dalam berinteraksi di dalam organisasi.

Komunikasi Kerja

Menurut Arni (2016 : 4) komunikasi adalah sebuah proses di mana informasi dipertukarkan secara verbal dan nonverbal antara pengirim dan penerima dengan tujuan untuk memengaruhi perilaku. Menurut Sikula (2017 : 145) komunikasi merupakan suatu rangkaian tindakan yang mencakup pengalihan informasi, arti, dan pemahaman dari satu individu, tempat, atau objek kepada individu, tempat, atau objek yang lain.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017 : 193) disiplin kerja merujuk pada kesadaran serta niat individu untuk mengikuti semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan norma sosial yang ada. Dari sini, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mencerminkan sikap patuh terhadap aturan dan norma yang berlaku di sebuah perusahaan, guna meningkatkan ketahanan karyawan dalam mencapai sasaran perusahaan atau organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Sinaga (2020 : 21) kinerja adalah hasil dari fungsi pekerjaan atau aktivitas seseorang dalam sebuah organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai elemen untuk mencapai sasaran organisasi dalam jangka waktu tertentu. Nurjaya (2021 : 110) berpendapat bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan kuantitatif dalam pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja sebuah perusahaan adalah ukuran pencapaian hasil dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Ruang lingkup dari studi ini hanya memfokuskan pada dampak budaya organisasi, komunikasi antarpegawai, dan disiplin kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan November 2024 hingga Maret 2025. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Lokasi pelaksanaan penelitian berada di PT Gadjahmada Nusantara. Populasi yang diteliti mencakup seluruh karyawan yang berjumlah 49 orang. Metode pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 49 responden, yaitu seluruh karyawan PT Gadjahmada Nusantara. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan statistik. Pengujian instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linieritas. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier berganda serta perhitungan koefisien determinasi. Untuk pengujian hipotesis, digunakan uji regresi parsial (uji t) dan uji regresi simultan (uji F).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel budaya organisasi, instrumen penelitian (kuesioner) pada masing-masing butir pertanyaan memperoleh nilai probabilitas korelasi [sig. (2-tailed)] di bawah 0,05, sehingga instrumen penelitian tersebut dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha
Budaya Organisasi (X_1)	0,772
Komunikasi Kerja (X_2)	0,640
Disiplin Kerja(X_3)	0,722
Kinerja Karyawan (Y)	0,717

Sumber : Data diolah SPSS 25.0 2025

Berdasarkan Tabel 5 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach's alpha untuk masing-masing variabel berada di atas 0,60, yang menunjukkan bahwa indikator atau kuesioner pada ketiga variabel tersebut bersifat reliabel, dapat dipercaya, dan konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov Test*.

Variabel	Asym Sign(2-tailed)	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), <u>Disiplin Kerja (X_3)</u>	0,092	Normal

Sumber : Data diolah SPSS 25.0 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel 7, uji normalitas variabel bebas memperoleh nilai sebesar 0,092 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi (X_1)	.329	3.040
Komunikasi Kerja (X_2)	.407	2.459
<u>Disiplin Kerja (X_3)</u>	.298	3.352

Sumber : Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan Tabel 8 di atas, dapat dilihat bahwa pada model regresi antarvariabel independen tidak terjadi korelasi atau multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang lebih kecil dari 10,0. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terdapat masalah multikolinearitas, yang berarti antarvariabel independen tidak saling berkorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Variabel	Sig.	Standar Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi (X_1)	0,095	
Komunikasi Kerja (X_2)	0,128	>0,05
<u>Disiplin Kerja (X_3)</u>	0,792	

Sumber : Data diolah SPSS 25.0

Sesuai dengan Tabel 9 di atas, terlihat bahwa nilai signifikansi atau sig. (2-tailed) dari masing-masing variabel independen memiliki nilai lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Uji Linieritas

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas.

Variabel	Defiation from Linearity
Budaya Organisasi (X ₁)	0,110
Komunikasi Kerja (X ₂)	0,160
Disiplin Kerja(X ₃)	0,208

Sumber : Data diolahpeneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 10, dapat dijelaskan bahwa masing-masing variabel independen memiliki hubungan yang linier terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi *Deviation from Linearity* untuk variabel X1 sebesar 0,110, X2 sebesar 0,160, dan X3 sebesar 0,208, yang seluruhnya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel independen dan kinerja karyawan bersifat linier.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.

Variabelk	Regresil(B)	t hitungl	Sig-tk	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	0,666	4,090	0,000	Ha1nditerima
Komunikasi Kerja (X ₂)	0,517	3,633	0,001	Ha2nditerima
Disiplin Kerja(X ₃)	0,362	3,441	0,016	Ha3nditerima
Konstanta (a)			2,588	
Nilai Korelasi (R)			0,882	
Nilai Koefisien Determinan (R ²)			0,778	
Fhitung			52,651	
Signifikansi F			0,000	
Y				Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Analisis Hasil Regresi Linier Berganda pada penelitian ini, maka persamaan regresi dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 2,588 + 0,666X_1 + 0,517X_2 + 0,362X_3$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 2,558, yang berarti jika Budaya Organisasi (X1), Komunikasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 2,558. Koefisien regresi untuk Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,666 dengan nilai positif, yang menunjukkan bahwa jika Budaya Organisasi (X1) meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,666 dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Koefisien regresi Komunikasi Kerja (X2) sebesar 0,517, juga positif, yang berarti jika Komunikasi Kerja (X2) meningkat satu

satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,517 dengan variabel lain tetap konstan. Sedangkan koefisien regresi Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,362 dan positif, yang menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja (X3) bertambah satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,362 dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.

Uji t

Berdasarkan tabel di atas, pengujian hipotesis pertama menggunakan uji t dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai signifikansi untuk Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. Nilai signifikansi untuk Komunikasi Kerja (X2) sebesar 0,001, yang juga lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Komunikasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- c. Nilai signifikansi untuk Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,016, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F

Berdasarkan analisis pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai signifikansi F sebesar 0,000.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel, diperoleh nilai R Square sebesar 0,778 atau 77,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1), Komunikasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 77,8%, sedangkan sisanya sebesar 22,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian dan analisis dari bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini dapat diberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Variabel Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil analisis yang diperoleh dari uji t yang nilainya signifikansi sebesar 0,010 yang lebih kecil dari nilai batasan titik kritis yaitu 0,05. Variabel Komunikasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil analisis yang diperoleh dari uji t yang nilai signifikansinya sebesar 0,002 yang lebih kecil dari nilai batasan titik kritis yaitu 0,05. Variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil

analisis yang diperoleh dari uji t yang nilai signifikansinya sebesar 0,001 yang lebih kecil dari nilai batasan titik kritis yaitu 0,05. Berdasarkan hasil uji F secara simultan, Budaya Organisasi, Komunikasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Adhari, I. (2020). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja*. Qiara Media.
- Agustini, F. (2019). *Manajemen sumber daya manusia lanjutan*. Madenatera.
- Arni, M. (2016). *Komunikasi organisasi*. Bumi Aksara. <https://doi.org/10.32890/9789670876399>
- Edison, E., & Yohny, A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Effendy, O. U. (2015). *Ilmu komunikasi: Teori dan praktik komunikasi*. PT Citra Aditia Bakti.
- Emron, E., Anwar, Y., & Imas, K. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS update PLS regresi*. Badan Penerbit Universitas.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan IBM SPSS 25. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi Universitas PGRI Madiun*, 6(2).
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hardjana, A. M. (2016). *Ilmu komunikasi*. PT Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Khongida, Z., Purnamaningsih, N., & Daniel, D. (2019). Pengaruh komunikasi, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Denov Putra Brilian Tulungagung. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 1(1), 111–126. <https://doi.org/10.30737/jimek.v1i1.284>
- Lesmana, M. T. (2017). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *6681*, 665–670.
- Nunu, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Haraza Cipta Pesona. *Jurnal Ecodemica*, 1(2), 224–232. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/ecodemica/article/view/2102/pdf> <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Nuriyah, S., & Qomariah, N. (2022). Pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 14–31. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/1768>
- Pasla, B. (2023). *Pengertian budaya organisasi: Teori budaya organisasi*.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154–159. <https://doi.org/10.55903/juria.v1i3.32>

- Rio, S. J., Sandy, F., Yusuf, B., & Vicky, F. S. (2021). Pengaruh komitmen dan turnover intention terhadap kinerja karyawan. *Jambura Economic Education Journal*, 3(1), 38–44. <https://doi.org/10.37479/jeej.v3i1.8583>
- Robbins, C. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational behavior* (Edition). Pearson Education.
- Sikula, A. E. (2017). *Training dan pengembangan tenaga kerja*. Pustaka Binaman.
- Sinaga, O. (2020). *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019a). *Metode penelitian kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019b). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sumaki, et al. (2015). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurusan Manajemen*, 1(1), 41–55.
- Sutardji. (2016). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Deepublish.
- Surisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Predana Media Group.
- Wibowo. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Yulianto, B., & Saada, N. (2020). Perilaku penggunaan APD sebagai alternatif peningkatan kinerja karyawan yang terpapar bising intensitas tinggi. *Scopindo Media Pustaka*.