

PENGARUH PERSONALITY TRAITS, KOMUNIKASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Rendy Tri Cahyono
rendytricalhyono@gmail.com
Rismawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Employees' performance is an important thing for the organization because the success of an organization depends on its employees. The efforts to increase the employees' performance depend on the quality of human resources performance in the organization. This research aimed to find out the effect of personality traits, communication, and work culture on the employees' performance. Furthermore, the research population used employees at PT. World Innovative Telecommunication. The research was causal-comparative. Meanwhile, the research sample collection technique used a saturated sample i.e., a sample collection technique used all members of the population as the samples. Moreover, the research data collection used questionnaires distributed with 100 respondents. Meanwhile, the research analysis technique used multiple linear regression analysis techniques with the instrument of the SPSS 23 version. The hypothesis test showed that the personality traits had a significant effect on the employees' performance at PT. World Innovative Telecommunication. The communication had a significant effect on the employees' performance at PT. World Innovative Telecommunication. On the other hand, the work culture had a significant effect on the employees' performance at PT. World Innovative Telecommunication.

Keywords: *personality traits, communication, work, performance.*

ABSTRAK

Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *personality traits*, komunikasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan PT. World Innovative Telecommunication. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan sampel jenuh yang merupakan teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya digunakan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 100 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 23. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *personality traits* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. World Innovative Telecommunication. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. World Innovative Telecommunication. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. World Innovative Telecommunication.

Kata Kunci: *personality traits, komunikasi, budaya, kinerja.*

PENDAHULUAN

Di tengah persaingan saat ini, kita membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi untuk mendukung perusahaan untuk mencapai kesuksesan dan kemakmuran di masa depan. Meskipun ketersediaan fasilitas dan infrastruktur cukup baik, tetapi tanpa sumber daya manusia, tidak mudah bagi perusahaan untuk berkembang lebih lanjut. Suatu organisasi yang mempunyai skala besar, dipandang mempunyai sumber daya manusia yang dapat menentukan untuk proses pengembangan usaha, peran dari sumber daya manusia menjadi semakin penting dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2016: 70).

Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan kepemimpinan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Personality traits merupakan bagian hal yang penting dari seorang pekerja, karena *personality traits* dapat merefleksikan bagaimana seseorang bertingkah laku. Hal ini mengindikasikan bahwa sebuah pekerjaan atau pun jabatan harus dibebankan kepada seorang pekerja yang berkepribadian ideal agar pekerjaan tersebut dapat selesai dengan memuaskan. *Big Five Personality Model* merupakan teori sifat dan faktor dari kepribadian yang didasari oleh analisis faktor. Model lima faktor dibangun berdasarkan pendekatan yang lebih sederhana dengan mencoba menemukan inti dasar kepribadian dengan menganalisis kata-kata yang digunakan oleh orang-orang untuk menggambarkan kepribadian orang lain.

Personality traits dipilih karena peneliti menemukan bahwa belum adanya kejelasan pengaruh *personality traits* terhadap kinerja karyawan. Ketidak jelasan tersebut ditunjukkan oleh serta Akbardin *et al.*, (2019) serta Fatmala (2019) yang menyatakan bahwa *personality traits* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Barlian (2016) menyatakan bahwa *personality traits* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang harus diperhatikan perusahaan selain *personality traits* yaitu komunikasi. Dalam organisasi komunikasi terjadi setiap waktu dalam mengerjakan tugasnya baik antar bawahan maupun bawahan dengan atasan. Komunikasi yang baik antara karyawan satu dengan karyawan lainnya dapat menciptakan kondisi kerja yang kondusif, sehingga dapat mengurangi tingkat penurunan kinerja karyawan.

Komunikasi dipilih karena peneliti menemukan bahwa belum adanya kejelasan pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Ketidak jelasan tersebut ditunjukkan oleh Tarigan (2019) serta Intan (2017) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Susanto dan Veronica (2019) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu hal yang sering menjadi *problem management* adalah bagaimana menciptakan budaya kuat atau dengan kata lain bagaimana mengubah budaya lemah menjadi budaya kuat yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan. Budaya yang kuat sangat berpengaruh dalam meningkatkan konsistensi seseorang dalam berperilaku. Dengan kata lain, budaya menjadi faktor penting meningkatkan kinerja atau *performance* karyawan dalam perusahaan.

Budaya kerja dipilih karena peneliti menemukan bahwa belum adanya kejelasan pengaruh budaya terhadap kinerja karyawan. Ketidak jelasan tersebut ditunjukkan oleh Hasdiah *et al.*, (2018) dan Intan (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Sukarno dan Kustini (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. World Innovative Telecommunication merupakan perusahaan multinasional yang bergerak di bidang pemasaran *handphone* merek OPPO. Divisi pemasaran merupakan salah satu tombak perusahaan dalam memperoleh keuntungan. Namun pada kenyataannya perusahaan juga mengalami beberapa permasalahan dalam proses pemasaran. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi penjualan dari perusahaan, jika kualitas kinerja karyawannya meningkat maka penjualan juga akan

meningkat. Selain itu, berdasarkan data kinerja karyawan masih terdapat karyawan yang mangkir dalam bekerja, yaitu dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Data Kehadiran Karyawan PT. World Innovative Telecommunication Surabaya Juli-Desember 2021

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Persen Kehadiran (%)	Jumlah Persen Ketidakhadiran (%)
Juli	100	80	20
Agustus	100	78	22
September	100	82	13
Oktober	100	85	15
November	100	88	12
Desember	100	90	10

Sumber: PT. World Innovative Telecommunication Surabaya, 2021

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa bulan juli dari jumlah 100 orang karyawan terdapat 80% jumlah presentase kehadiran sedangkan 20% ketidakhadiran. Pada bulan agustus terdapat 78% jumlah presentase kehadiran sedangkan 22% ketidakhadiran. Bulan september terdapat 82% jumlah presentase kehadiran sedangkan 13% ketidakhadiran. Pada bulan oktober terdapat 85% jumlah presentase kehadiran sedangkan 15% ketidakhadiran. Pada bulan november terdapat 88% jumlah presentase kehadiran sedangkan 12% ketidakhadiran dan pada bulan desember terdapat 90% jumlah presentase kehadiran sedangkan 10% ketidakhadiran. Fakta ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang mangkir dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diurai diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Apakah *personality traits* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?; (2) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?; (3) Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?, sedangkan tujuan penelitian adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh *personality traits* terhadap kinerja karyawan; (2) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan; (3) Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja menjadi salah satu hal penting yang harus diperhatikan bagi perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki strategi yang tepat agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, sebab kinerja karyawan menjadi salah satu tombak terwujudnya tujuan perusahaan. Untuk itu, perlu adanya suatu perencanaan yang baik sehingga proses peningkatan kinerja karyawan berjalan dengan efektif. Menurut Bangun (2012:231) kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seorang karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Personality Traits

Kepribadian (*personality*) merupakan salah satu kajian psikologi yang lahir berdasarkan pemikiran, kajian atau temuan-temuan (hasil praktik penanganan kasus). Objek kajian dari kepribadian adalah *human behavior* yang merupakan perilaku manusia yang pembahasannya terkait dengan apa, mengapa dan bagaimana perilaku tersebut. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:133) kepribadian adalah kombinasi karakteristik fisik dan mental yang stabil yang memberikan identitas individualnya.

Komunikasi

Komunikasi dapat diartikan sebagian proses pemindahan ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat

menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang diharapkan (Mangkunegara 2013:145). komunikasi adalah penyampaian informasi baik berupa gagasan, fakta, pikiran, dan nilai-nilai lain yang dapat mempengaruhi orang lain. Kompetensi komunikasi yang dimiliki oleh karyawan akan mampu membuat dan menjadi pengembangan bagi karyawan untuk peningkatan kinerja, sehingga mampu membentuk organisasi yang efektif dan efisien dan hal tersebut mempengaruhi pencapaian suatu tujuan organisasi.

Budaya Kerja

Keberhasilan suatu pekerjaan, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya yang merupakan kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Menurut Nawawi (2015:44) budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Personality Traits* Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang berkepribadian baik memiliki kesadaran dan penerimaan penuh terhadap diri mereka sendiri, mereka memahami, menerima kekuatan dan kelemahan serta menyadari potensi mereka sebagai manusia yang memiliki kemampuan. Karyawan dengan kepribadian baik mampu memikul tanggung jawab, tidak memindahkan tanggung jawab kepada orang lain, mampu berdiri sendiri, penuh energy, antusias, mempunyai kemauan berpikir untuk maju mencapai prestasi, serta memiliki rasa kekeluargaan yang tinggi yang akan mendorong karyawan bekerja maksimal untuk instansinya (Khifdziyah, 2017). Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Akbardin *et al.*, (2019) serta Fatmala (2019) yang menyatakan bahwa *personality traits* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Barlian (2016) menyatakan bahwa *personality traits* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁: *Personality traits* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi merupakan hal yang penting dan harus terjadi antara pemimpin dan seluruh karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan. Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawan menjadi meningkat, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat bekerja dengan baik guna memenuhi kebutuhan maka tentunya akan bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing. Komunikasi adalah bagian penting dalam kehidupan kerja suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami, sebab komunikasi yang tidak baik mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, seperti antar konflik karyawan dan sebaliknya komunikasi yang efektif dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama, kepuasan kerja, dan kinerja (Haryani, 2010:14). Dengan demikian maka komunikasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tarigan (2019) serta Intan (2017) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Susanto dan Veronica (2019) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

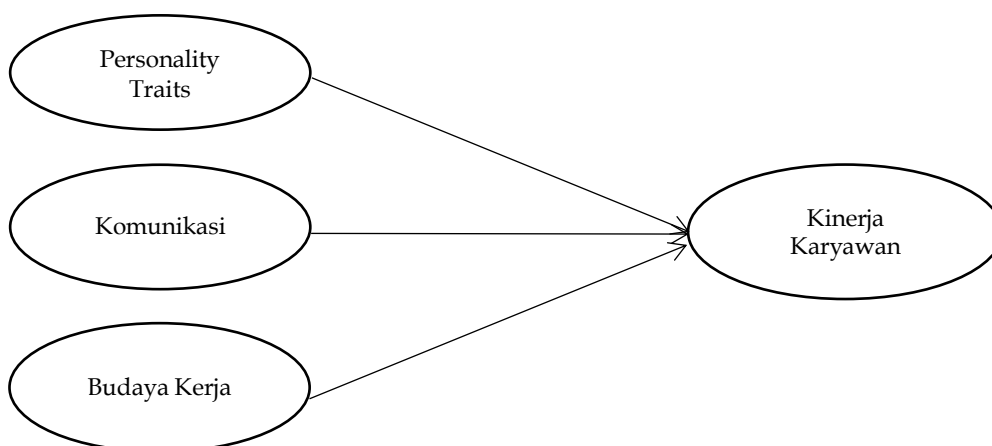
Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Nawawi, 2015:44). Dengan memiliki budaya kerja maka anggotanya akan memiliki cita-cita yang sama dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu budaya kerja akan mendorong para karyawan bekerja lebih baik dan memiliki motivasi yang tinggi. Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasdiah *et al.*, (2018) dan Intan (2017) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Sukarno dan Kustini (2018) menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah serta tujuan penelitian yang telah dikemukakan, maka rerangka konseptual yang digambarkan pada penelitian ini adalah:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif. Kausal komparatif (*causal comparative research*) adalah penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih yang dikumpulkan setelah terjadi fakta dan peristiwa. Dalam penelitian ini peneliti ingin menguji hubungan antara *personality traits*, komunikasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. World Innovative Telecommunication yang berjumlah 100 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan harus bersifat representatif (Sugiyono, 2015:81). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan dengan *sampling jenuh*. *sampling jenuh* adalah teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya digunakan sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden

Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dilapangan yang bersumber dari para responden. Data primer yang dimaksud pada penelitian ini adalah karakteristik dan opini yang diperoleh secara langsung dari karyawan PT. World Innovative Telecommunication sebagai responden. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah melalui kegiatan penelitian di lapangan dengan menggunakan kuesioner yang di dalamnya berisi pernyataan yang ditujukan terhadap responden. Teknik ini dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan yang telah dipersiapkan dalam 100 kuesioner dan ditujukan kepada responden.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2015:38) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel bebas (*independent*) yang terdiri dari *personality traits*, komunikasi dan budaya kerja dan variabel terikat (*dependent*) yang terdiri dari kinerja karyawan. Adapun yang menjadi variabel operasional dalam penelitian ini adalah:

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan sebagai prestasi kerja, yang dihasilkan oleh karyawan PT. World Innovative Telecommunication sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Bangun (2012:234) adalah sebagai berikut: a) Jumlah Pekerjaan; b) Kualitas Pekerjaan; c) Ketepatan Waktu; d) Kehadiran; e) Kemampuan Kerjasama.

Personality Traits

Kepribadian merupakan bagaimana seseorang karyawan PT. World Innovative Telecommunication berpikir, berperilaku dan berperasaan dalam berbagai situasi dan keadaan yang berbeda-beda. Menurut Moorhead dan Griffin (2013:64) lima indikator yang terkandung dalam kepribadian yaitu: a) Keramahan (*Agreeableness*); b) Kehati-hatian (*Conscientiousness*); c) Stabilitas emosi (*Emotionality Stability*); d) Ekstraversi (*Extraversion*); e) Keterbukaan (*Openness*).

Komunikasi

Komunikasi adalah penyampaian informasi baik berupa gagasan, fakta, pikiran, dan nilai-nilai lain yang dapat mempengaruhi karyawan. Adapun indikator komunikasi Menurut Ruslan (2010:20) yaitu: a) Adanya keterbukaan manajemen perusahaan terhadap para karyawan; b) Saling menghormati antara pimpinan dan bawahan demi tercapainya tujuan utama perusahaan; c) Adanya kesadaran dan pengakuan dari pihak perusahaan akan arti pentingnya suatu komunikasi timbal balik dengan para karyawannya; d) Adanya media komunikasi yang baik dalam perusahaan.

Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan suatu nilai-nilai yang dijadikan pedoman dalam bertingkah laku para karyawan PT. World Innovative Telecommunication dalam berorganisasi di lingkungan kerja sehari-hari. Menurut Menurut Nurhadijah (2017:175), indikator budaya kerja adalah sebagai berikut: a) Inovasi dan Pengambilan Resiko; b) Perhatian Terhadap Detail; c) Konsistensi; d) Perlibatan.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tujuan dilakukan Uji Validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Pengujian validitas yang digunakan adalah Korelasi Pearson. Signifikansi Korelasi Pearson yang dipakai dalam penelitian ini adalah 0,05. Dasar pengambilan keputusan uji validitas menurut Ghozali (2016:53) yaitu: a) Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid; b) Jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal ketika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2016: 43), yaitu: a) Jika koefisien *cronbach alpha* $> 0,7$ maka pertanyaan dinyatakan valid; b) Jika koefisien *cronbach alpha* $\leq 0,7$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan analisis grafik. Analisis grafik yang andal untuk menguji normalitas data adalah dengan melihat histogram dan normal probability plot. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian normalitas menggunakan *probability plot* menurut Ghozali (2016: 156) yaitu jika titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka pola distribusi dikatakan normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kriteria pengambilan keputusan penggunaan nilai toleran dan VIF tersebut menurut Ghozali (2016: 104) yaitu: a) Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 maka tidak ada multikoleniaritas di antara variabel independent; b) Jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau nilai VIF ≥ 10 maka ada multikoleniaritas di antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain sama maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tidak sama maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini menurut Ghozali (2016:134) yaitu: a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka

telah terjadi heteroskedastisitas; b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengujian regresi berganda. Data dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan SPSS (*Statistic Package For The Social Science*) versi 23.0. Menurut Ghozali (2016:13) regresi linear berganda yaitu menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh antara *personality traits*, komunikasi, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$KK = \alpha + \beta_1 PT + \beta_2 KM + \beta_3 BK + e$$

Keterangan :

- α : Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi
- KK : Kinerja Karyawan
- PT : *Personality Traits*
- KM : Komunikasi
- BK : Budaya Kerja
- e : *Standart error*

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah model penelitian dalam penelitian ini layak digunakan atau tidak. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: a) Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian; b) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan kemampuan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2016:95). Koefisien Determinasi (R^2) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *personality traits*, komunikasi, dan budaya kerja yang mampu untuk menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas (X) yang tidak dimasukkan kedalam model. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t-test menunjukkan pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:99). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu: a) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh secara parsial variabel *personality traits*, komunikasi, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan; b) Jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka ada pengaruh secara parsial variabel *personality traits*, komunikasi, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji Validitas sering digunakan sebagai pengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,470	0,000	Valid
	KK2	0,531	0,000	Valid
	KK3	0,355	0,003	Valid
	KK4	0,629	0,000	Valid
	KK5	0,464	0,000	Valid
Personality Traits (PT)	KP1	0,549	0,000	Valid
	KP2	0,680	0,000	Valid
	KP3	0,475	0,000	Valid
	KP4	0,572	0,000	Valid
	KP5	0,616	0,000	Valid
Komunikasi (KM)	KM1	0,526	0,000	Valid
	KM2	0,792	0,000	Valid
	KM3	0,675	0,000	Valid
	KM4	0,629	0,000	Valid
Budaya Kerja (DK)	BK1	0,413	0,000	Valid
	BK2	0,552	0,000	Valid
	BK3	0,644	0,000	Valid
	BK4	0,531	0,000	Valid

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Tabel 2 diketahui bahwa semua item-item pernyataan yang berkaitan dengan *personality traits* (PT), komunikasi (KM), budaya kerja (BK) dan kinerja karyawan (KK) keseluruhannya dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Hal ini terjadi karena seluruh item pernyataan memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan. Hasil uji realibitas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Uji Realibilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.709	18

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dalam penelitian ini sebesar 0,709 yang lebih besar dari 0,7 sehingga variabel penelitian ini dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menguji pengaruh antara *personality traits*, komunikasi, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah hasil perhitungan analisis regresi linear berganda melalui *software* SPSS yang tersaji pada Tabel 4:

Tabel 4

Analisis Regresi Linier Berganda						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	.078	.399		.195	.846
	PT	.510	.074	.551	6.932	.000
	KM	.279	.061	.363	4.559	.000
	BK	.189	.057	.251	3.313	.002

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

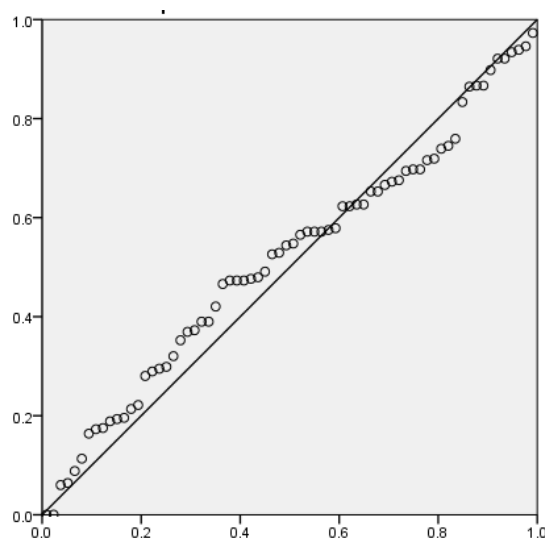
$$KK = 0,078 + 0,510 PT + 0,279 KM + 0,189 BK + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa: (1) Nilai konstanta (α) sebesar 0,078 artinya jika variabel *personality traits*, komunikasi dan budaya kerja adalah bernilai nol atau tetap, maka besarnya nilai kinerja karyawan akan adalah 0,078. (2) Koefisien regresi (β_1) untuk *personality traits* adalah sebesar 0,510 yang menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara *personality traits* dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila tingkat *personality traits* naik maka kinerja karyawan juga akan naik. (3) Koefisien regresi (β_2) untuk variabel komunikasi adalah sebesar 0,279 yang menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara komunikasi dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tingkat komunikasi naik maka kinerja karyawan juga akan naik. (4) Koefisien regresi (β_3) untuk variabel budaya kerja adalah sebesar 0,189 yang menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara budaya kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tingkat budaya kerja naik maka kinerja karyawan juga akan naik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Analisis grafik yang andal untuk menguji normalitas data adalah dengan melihat histogram dan normal *probability plot*. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 2 berikut:



Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

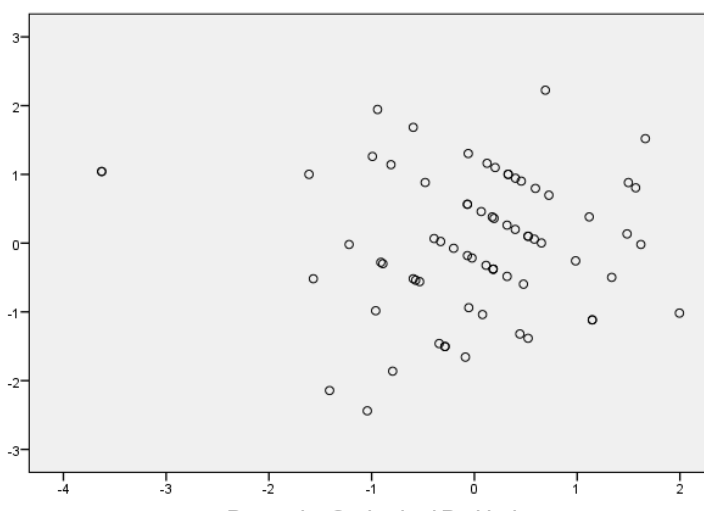
Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
PT	.903	1.107
KM	.901	1.110
BK	.993	1.007

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Tabel 5 diketahui bahwa variabel *personality traits* (PT) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,903 dan VIF sebesar 1,107. Variabel komunikasi (KM) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,901 dan VIF sebesar 1,110. Variabel budaya kerja (BK) memiliki nilai memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,993 dan VIF sebesar 1,007. Hasil ini memberikan arti bahwa seluruh variabel bebas pada penelitian ini memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10, sehingga model regresi yang digunakan pada penelitian ini dianggap tidak memiliki masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lainnya. Hasil heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 3 sebagai berikut:



Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model

persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan. Dengan demikian setelah dilakukan uji asumsi klasik melalau uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier dalam penelitian ini dinyatakan sudah baik bebas dari asumsi klasik tersebut.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah model penelitian layak digunakan. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	4.966	3	1.655	36.454	.000 ^b
	Residual	2.997	66	.045		
	Total	7.963	69			

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai tingkat signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan model penelitian layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel *personality traits*, komunikasi, dan budaya kerja yang mampu untuk menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7
Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)
Model Summary^b

Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.790 ^a	.624	.607	.21310

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,624 atau 62,4%. Hal ini menunjukkan bahwa 62,4% variabel *personality traits* (PT), komunikasi (KM) dan budaya kerja (BK) yang mempengaruhi kinerja karyawan (KK) sedangkan sisanya 37,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel *personality traits* (PT), komunikasi (KM) dan budaya kerja (BK) dalam menerangkan variasi kinerja karyawan (KK). Hasil pengujian hipotesis (uji t) dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis

Model	<i>t</i>	<i>Sig</i>	Keterangan
PT	6.932	.000	Signifikan
KM	4.559	.000	Signifikan
BK	3.313	.002	Signifikan

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa: (1) Variabel *personality traits* diketahui memiliki nilai signifikan $0,000 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama

diterima. Artinya, *personality traits* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Variabel komunikasi diketahui memiliki nilai signifikan $0,000 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Artinya, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Variabel budaya kerja diketahui memiliki nilai signifikan $0,002 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Artinya, budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh *Personality Traits* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *personality traits* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *personality traits* yang ada pada PT. World Innovative Telecommunication maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sesuai dengan indikator yang terkandung dalam *personality traits* bahwa jika karyawan mampu bersikap kooperatif, karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaannya, karyawan tidak mengalami stres, karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja, karyawan tertarik dengan hal-hal baru maka hal ini mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Akbardin *et al.*, (2019) serta Fatmala (2019) yang menyatakan bahwa *personality traits* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang ada pada antara karyawan PT. World Innovative Telecommunication maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sesuai dengan indikator yang terkandung dalam komunikasi bahwa jika manajemen selalu membuka diri kepada para karyawan, pimpinan dan karyawan saling menghormati, Adanya kesadaran dari pihak perusahaan akan arti pentingnya suatu komunikasi timbal balik dengan para karyawan, serta adanya media komunikasi yang baik dalam perusahaan maka hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tarigan (2019) serta Intan (2017) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja yang ada pada antara karyawan PT. World Innovative Telecommunication maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh karyawan PT. World Innovative Telecommunication. Sesuai dengan indikator yang terkandung dalam budaya kerja bahwa jika karyawan berani mengambil resiko dalam menyelesaikan masalah, karyawan lebih detail dalam melakukan pekerjaan, adanya kesepakatan yang baik antara pimpinan dan karyawan, karyawan memiliki kontribusi yang tinggi dalam tercapainya tujuan perusahaan, karyawan selalu tertarik dengan hal-hal baru maka hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Hasdiah *et al.*, (2018) dan Intan (2017) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut: (1) *Personality traits* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. World Innovative Telecommunication. Hal ini menunjukkan bahwa semakin

tinggi *personality traits* yang ada pada karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. (2) Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. World Innovative Telecommunication. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komunikasi yang ada pada karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. (3) Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. World Innovative Telecommunication. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya kerja yang ada pada karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang dapat menjadi arahan bagi penelitian yang akan datang antara lain: (1) Penelitian ini hanya terbatas pada 3 variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *personality traits*, komunikasi dan budaya kerja. (2) Adanya waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner sehingga beberapa jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan PT. World Innovative Telecommunication.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut: (1) Bagi manajemen PT. World Innovative Telecommunication diharapkan dapat meningkatkan *personality traits* dengan meningkatkan pengetahuan melalui kepribadian dan pelatihan mengenai tugas dan tanggung jawab yang relevan dengan tugas atau pekerjaan karyawan guna untuk mendukung pelaksanaan pekerjaannya. (2) Bagi manajemen PT. World Innovative Telecommunication sebaiknya meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan karyawan yang baik dan efektif perlu dilakukan pada karyawan sehingga kinerja karyawan semakin baik dan perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaannya. (3) Bagi manajemen PT. World Innovative Telecommunication diharapkan dapat membangun rasa *integrity* atau kepercayaan pada karyawan agar setiap permasalahan yang dilakukan oleh karyawan dapat dihadapi dengan positif, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbardin, Sujono dan M. Masri. 2019. Pengaruh Sikap Kepribadian (*Big-Five Personality*) Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi* 3(2):91-103.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Barlian, N.A. 2016. Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Parukabupaten Jember. *Tesis*. Universitas Jember.
- Fatmala, K. 2019. Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen* 5(1):66-76.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Hasdiah, R. Darsa., M.R. Rahmat dan A.A. Adnan. 2018. Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang. *Prosiding Konferensi Nasional Ke- 8*.
- Haryani, 2010. Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Arisamandiri Pratama. *Jurnal Stie Dharmaputra* 17(28):1-20.

- Hasibuan, M.S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Intan. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kota Palu. *e Jurnal Katalogis* 5(6):120-127.
- Khifdziyah, N. 2017. Pengaruh Kepribadian Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Di Bmt Harapan Ummat Kudus. *Skripsi*. STAIN Kudus.
- Kreitner, R dan A. Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Edisi 9. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Nawawi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Nurhadijah. 2017. Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *eJournal Ilmu Administrasi Negara* 5(1):1-10
- Ruslan, R. 2010. *Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development)*. Alfabeta. Bandung.
- Sukarno, G dan Kustini. 2018. Pemicu Kinerja Karyawan Perbankan Melalui Penguatan *Knowledge Management* Dan Budaya Kerja. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia* 1(4):462-472.
- Susanto, Y. dan E. Veronica. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Nonmedis RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* 17(1):31-40.
- Tarigan, S.A. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Atri Distribusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea* 3(1):18-22.