



## Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga

**Amel Dea Fenansa**

Universitas Wijayakusuma Purwokerto

**Ratna Puji Astuti**

Universitas Wijayakusuma Purwokerto

**Herwiek Diyah Lestari**

Universitas Wijayakusuma Purwokerto

Alamat: Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, Prodi Manajemen

Universitas Wijayakusuma Purwokerto

Jln. Beji Karangsalam No.25 Dusun III, Karangsalam Kidul, Kec. Kedungbanteng, Kab. Banyumas,

Jawa Tengah 53152, Indonesia

Korespondensi penulis: [deafenansa10@gmail.com](mailto:deafenansa10@gmail.com), [ratnapujiastuti23@yahoo.co.id](mailto:ratnapujiastuti23@yahoo.co.id), [dlherwiek72@gmail.com](mailto:dlherwiek72@gmail.com)

### Abstract

*The purpose of this research is to determine and analyze the significance of the influence of communication, work discipline, organizational culture and compensation on employee performance at the Purbasari Pancuran Mas Purbalingga Educational Tourism Park. This type of research is quantitative, with a population of 100 employees. The sampling technique for this research used proportionate stratified random sampling to obtain a sample of 85 respondents. Data analysis techniques used include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, F test and t test. The analysis tool used is the SPSS statistical data processing application. The results of the research show that the variables of communication, work discipline, organizational culture and compensation have a positive and significant influence on the performance of employees at the Purbasari Pancuran Mas Purbalingga Educational Tourism Park. Based on the coefficient of determination of communication variables, work discipline, organizational culture and compensation have an influence of 61.20% on employee performance variables, while the remaining 38.80% is influenced by other variables. The implication of this research is that in an effort to continue to improve employee performance, management needs to implement appropriate policies in a way that maintains the communication process every day, increases employee work effectiveness, increases employee self-confidence and pays attention to the amount of incentives in accordance with work performance.*

**Keywords:** Communication, Work Discipline, Organizational Culture, Compensation, Employee Performance

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh komunikasi, disiplin kerja, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dengan populasi 100 karyawan. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *proportionate stratified random sampling* sehingga diperoleh sampel 85 responden. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji F dan uji t. alat analisis yang digunakan adalah aplikasi olah data statistik SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi, disiplin kerja, budaya organisasi dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga. Berdasarkan koefisien determinasi variabel komunikasi, disiplin kerja, budaya organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh 61,20% terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya 38,80% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Implikasi penelitian ini bahwa sebagai upaya untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya, pihak manajemen perlu menerapkan kebijakan yang tepat dengan cara agar menjaga proses komunikasi setiap harinya, meningkatkan efektivitas kerja karyawan, meningkatkan keyakinan diri pada karyawan dan memperhatikan besarnya insentif sesuai dengan prestasi kerja.

**Kata Kunci:** Komunikasi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan

## LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja mempunyai arti yang penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini memungkinkan karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*) (Bangun, 2012). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Siagian (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi (Wirawan, 2009).

Komunikasi didefinisikan sebagai suatu aktifitas penyampaian dan penerimaan pesan atau informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang yang menerima pesan atau informasi tersebut menginterpretasikan sesuai dengan yang dimaksud oleh penyampai pesan atau informasi (Ganyang, 2018). Komunikasi adalah hal yang terpenting dalam suatu organisasi yang merupakan suatu kegiatan penyampaian pesan secara intern didalam organisasi (Sihombing, 2016). Hal tersebut sesuai dengan peneliti yang dilakukan oleh Kasnawa, Irwanri, dan Jokosaharjo (2021), menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Sumitro (2022) mengatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja baik, walaupun tanpa diawasi atasan (Hasibuan, 2017). Rivai (2014), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk

meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sidik, Iskandar, dan Afridah (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Finansyah dan Rizqi (2022) mengatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi adalah kekuatan yang mempengaruhi kehidupan kerja karyawan. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan pada sebuah organisasi yang mewakili norma-norma, perilaku yang kemudian diikuti oleh anggotanya (Agwu, 2014). Nawawi (2011), budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi filsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasionalkan kegiatan organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Saputra (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Agustina (2019) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu tujuan orang mau bekerja adalah ingin mendapatkan kompensasi berupa gaji dengan jumlah yang dianggapnya sesuai (Handoko, 2014). Larbi (2014) mengatakan kompensasi adalah sebuah konsep yang tidak biasanya diberikan perhatian di banyak organisasi. Kompensasi sebagian besar dilihat seperti uang tunai dan karenanya aspek-aspek lain diabaikan. Gaji tentu saja bukan merupakan satu-satunya tujuan orang bekerja, namun setidaknya gajilah yang merupakan faktor utama mengapa orang mau bekerja. Gaji yang tinggi merupakan salah satu pendorong utama bagi kinerja karyawan, namun tidak berarti gaji yang tinggi maka kinerja akan tinggi pula, karena masih banyak faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja tersebut. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Prawoto (2015) diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mansyur dan Atmajawati (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga merupakan salah satu daerah tujuan objek wisata yang terkenal dengan Ikan Raksasanya atau biasa disebut *River World*. Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga, diperoleh informasi bahwa terkait tingkat kinerja karyawan dari para karyawan dinilai belum optimal karena belum sepenuhnya mendapatkan nilai istimewa. Hal ini bisa dilihat dari data penilaian kinerja karyawan tahun 2018-2022 pada tabel 1.

Tabel 1.

Data Penilaian Kinerja Karyawan Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga Tahun 2018-2022

Tahun	Penilaian						Jumlah Orang
	A (Istimewa)	%	B (Baik)	%	C (Cukup)	%	
2018	74	74%	18	18%	8	8%	100
2019	69	69%	21	21%	10	10%	100
2020	65	65%	24	24%	11	11%	100
2021	62	62%	26	26%	12	12%	100
2022	59	59%	28	28%	14	14%	100

Sumber : Data Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui angka penilaian kinerja karyawan pada tahun 2018-2022 karyawan yang mendapatkan nilai A (istimewa) semakin turun, sedangkan karyawan yang mendapatkan nilai B (Baik) dan C (Cukup) semakin meningkat. Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sesuai harapan karena karyawan dengan penilaian istimewa semakin turun sedangkan penilaian baik dan cukup semakin meningkat. Kinerja yang diharapkan oleh Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga adalah karyawan yang mendapatkan nilai A (istimewa) semakin meningkat, sedangkan yang mendapatkan nilai C semakin turun. Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang dihadapi oleh Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga dan adanya penelitian terdahulu dari studi-studi sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga”.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh komunikasi, disiplin kerja, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga.

## KAJIAN TEORITIS

### Komunikasi

Effendi (2013) komunikasi adalah suatu proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi tertentu, menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seseorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan. Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang

atau lebih dengan cara efektif, sehingga pesan yang dimaksud dapat dimengerti (Syamsudin dan Firmansyah, 2016). Komunikasi adalah proses menyampaikan informasi atau makna yang dikandungnya agar dapat dipahami, diterima dan tindakan oleh penerimanya (Sutardji, 2016).

Indikator komunikasi yang digunakan menurut Sutardji (2016) diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Pemahaman
2. Kesenangan
3. Pengaruh pada sikap
4. Hubungan yang makin baik
5. Tindakan

### **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Hasibuan, 2017). Burhanuddin (2019) disiplin kerja merupakan sebuah keharusan dan kewajiban yang mutlak untuk diimplementasikan oleh karyawan di suatu organisasi dengan memperhatikan aturan tertulis didalam organisasi, maupun yang tidak tertulis atau bersifat lisan dengan harapan mereka dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab, sehingga tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Rivai (2014), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan.

Disiplin kerja memiliki empat indikator menurut Hasibuan (2017) yaitu:

1. Mematuhi semua peraturan yang ada
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
4. Tingkat absensi

### **Budaya Organisasi**

Robbins (2016), budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Sudarmanto (2014) budaya organisasi adalah bagian nilai-nilai dan kepercayaan yang mendasari atau menjadi identitas perusahaan. Siagian (2014), menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan kesepakatan bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan, serta kemauan, kemampuan dan kesediaan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Indikator budaya organisasi menurut Sudarmanto (2014), yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko
2. Perhatian pada hal-hal kecil
3. Orientasi hasil
4. Orientasi orang
5. Orientasi tim
6. Keagresifan
7. Stabilitas

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan karyawan mereka dengan sebuah organisasi (Simamora, 2015). Menurut Hasibuan (2017), kompensasi merupakan keseluruhan pendapat berbentuk uang ataupun barang yang secara langsung diterima oleh karyawan sebagai balasan atas kontribusi kepada organisasi. Sunyoto (2015), mengatakan kompensasi yaitu suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.

Indikator kompensasi Simamora (2015) adalah sebagai berikut :

1. Upah dan Gaji menurut
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Widodo, 2015). Menurut Kasmir (2016) juga mengungkapkan bahwa kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017), yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan tugas
4. Tangung jawab

## Hipotesis

Adapun dugaan sementara dari penelitian ini setelah menelaah teori-teori yang relevan tetapi belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data dan setelah melihat hasil penelitian-penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

- H1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga.
- H2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga.
- H3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga.
- H4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode penelitian survei yaitu penelitian dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok responden. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga sebanyak 100 karyawan dengan sampel 85 responden. Metode pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling*.

### Uji Instrumental Penelitian

Uji instrumental penelitian terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas seperti berikut:

#### 1. Uji Validitas

Suliyanto (2011), Validitas adalah tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Jumlah minimal uji coba kuersioner adalah minimal 30 reponden. Ditentukan dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pernyataan dari skor total.

Dengan tingkat kepercayaan 95% dan  $df = (n-2)$ , kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , berarti pengujian kuersioner dinyatakan valid
- b. Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , berarti pengujian kuersioner dinyatakan tidak valid

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok objek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. (Suliyanto, 2011).

Kriteria pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika *Cronbach's Alpha*  $> 0,7$  berarti kuersioner dinyatakan reliabel.
- b. Jika *Cronbach's Alpha*  $\leq 0,7$  berarti kuersioner dinyatakan tidak reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

Asumsi-asumsi dasar klasik OLS (*Ordinary Least Square*) yang harus dipenuhi agar model regresi yang diajukan menunjukkan persamaan hubungan yang valid atau BLUE (*Best Linear Unbias Estimator*) yang berarti pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t tidak boleh bias. Uji asumsi klasik terdiri dari (Suliyanto, 2011) :

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Salah satu cara untuk menguji kenormalan adalah dengan menggunakan Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*.

Kriteria pengujian normalitas sebagai berikut:

- a. Jika  $\text{Asymp sig} > \alpha (0,05)$  maka data terdistribusi dengan normal.
- b. Jika  $\text{Asymp sig} \leq \alpha (0,05)$  maka data tidak terdistribusi dengan normal.

### 2. Uji Multikolinearitas

Suliyanto (2011) menjelaskan tujuan dari uji multikolonearitas untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas ini dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan tidak lebih atau kurang dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1.

Kriteria dalam uji multikolinearitas sebagai berikut :

- a. Apabila nilai  $VIF \leq 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Apabila nilai  $VIF > 10$ , maka terjadi multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Glejser Test*.

Kriteria pengujian heteroskedastisitas sebagai berikut:

- a. Apabila nilai probabilitas dari uji glejser ( $Sig.>0,05$ ) artinya tidak terdapat heteroskedastisitas.
- b. Apabila nilai probabilitas dari uji glejser ( $Sig.\leq 0,05$ ) artinya terdapat heteroskedastisitas.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh linier variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Dari hasil regresi yang diperoleh, kemudian dilakukan pengujian untuk mengetahui apakah koefisien regresi variabel bebas berpengaruh signifikan atau tidak. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang digunakan oleh model persamaan regresi (Suliyanto, 2011) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$X_1$  = Komunikasi

$X_2$  = Disiplin Kerja

$X_3$  = Budaya Organisasi

$X_4$  = Kompensasi

$b_1$  = Koefisien Regresi Variabel Komunikasi

$b_2$  = Koefisien Regresi Variabel Disiplin Kerja

$b_3$  = Koefisien Regresi Variabel Budaya Organisasi

$b_4$  = Koefisien Regresi Variabel Kompensasi

e = Nilai Residu

### **Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah alat untuk mengukur kemampuan variabel independen yang menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen, dimana untuk mempertimbangkan kenyataan bahwa besaran derajat kebebasan menurun sehubungan dengan bertambahnya variabel bebas atau variabel penjelas di dalam regresi, juga dihitung ( $R^2$ ) sebagai berikut (Suliyanto, 2011) :

$$R^2 = 1 - \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2}$$

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien determinasi

$(Y - \hat{Y})^2$  = Kuadrat selisih Y rill dengan Y prediksi

$(Y - \bar{Y})^2$  = Kuadrat selisih nilai Y rill dengan Y rata rata Uji Kelayakan

### Uji F

Uji F atau *Goodness of Fit Test* adalah pengujian kelayakan model penelitian. Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah model yang digunakan layak atau tidak dari persamaan regresi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.

Dengan derajat kebebasan  $(df) = (k - 1) (n - k)$  dan tingkat keyakinan 95% atau  $\alpha = 0,05$ .

Kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Ho diterima dan Ha ditolak jika nilai  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  sehingga regresi dinyatakan tidak layak digunakan untuk mengestimasi kelayakan populasi.
2. Ho ditolak atau Ha diterima jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sehingga model regresi dinyatakan layak digunakan untuk mengestimasi kelayakan populasi.

### Uji t

Uji t digunakan untuk menguji kemaknaan koefisien regresi parsial masing-masing variabel bebas yaitu komunikasi (X1), disiplin kerja (X2), budaya organisasi (X3), dan kompensasi (X4) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Tingkat keyakinan yang digunakan yaitu 95% atau *level of significance*  $(\alpha) = 0,05$  maka dan *degree freedom*  $(df) = (n-k)$ . maka pengujian hipotesis 1, 2, 3 dan 4 dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Ho diterima dan Ha ditolak apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  dengan signifikansi  $\alpha \geq 0,05$
2. Ho ditolak dan Ha diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan signifikansi  $\alpha < 0,05$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk memudahkan pemahaman hasil penelitian, data dipaparkan sesuai dengan urutan variabelnya. Deskripsi hasil penelitian dimulai dari variabel komunikasi (X1), disiplin kerja (X2), budaya organisasi (X3), kompensasi (X4) dan kinerja karyawan (Y). Selanjutnya data penelitian yang telah dikumpulkan akan melewati serangkaian pengujian diantaranya adalah uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji F dan uji t.

### Uji Instrumental Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,893	0,361	Valid
X1.2	0,897	0,361	Valid
X1.3	0,636	0,361	Valid
X1.4	0,881	0,361	Valid
X1.5	0,764	0,361	Valid
X2.1	0,732	0,361	Valid
X2.2	0,955	0,361	Valid
X2.3	0,894	0,361	Valid
X2.4	0,892	0,361	Valid
X3.1	0,761	0,361	Valid
X3.2	0,758	0,361	Valid
X3.3	0,906	0,361	Valid
X3.4	0,841	0,361	Valid
X3.5	0,886	0,361	Valid
X3.6	0,851	0,361	Valid
X3.7	0,801	0,361	Valid
X4.1	0,861	0,361	Valid
X4.2	0,812	0,361	Valid
X4.3	0,846	0,361	Valid
X4.4	0,854	0,361	Valid
Y1	0,771	0,361	Valid
Y2	0,830	0,361	Valid
Y3	0,935	0,361	Valid
Y4	0,879	0,361	Valid

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa hasil perhitungan validitas untuk setiap pernyataan pada variabe komunikasi, disiplin kerja, budaya organisasi, kompensasi dan kinerja karyawan adalah valid. Hal ini didapatkan dari nilai r hitung untuk setiap pernyataan mempunyai nilai  $>$  r tabel.

## 2. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,873	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,894	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,925	Reliabel
Kompensasi (X4)	0,862	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,875	Reliabel

Berdasarkan tabel 3 hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* setiap varibel  $>$  0,7. Hal tersebut berarti seluruh item pernyataan variabel komunikasi, disiplin kerja, budaya organisasi, kompensasi dan kinerja karyawan dikatakan reliabel atau handal.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

No	Variabel	<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	$\alpha$	Keterangan
1.	<i>Standardized Residual</i>	0,923	0,05	Normal

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig* (0,923) >  $\alpha$  (0,05) maka dapat dinyatakan variabel memiliki data terdistribusi dengan normal.

### 2. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

No	Variabel	<i>Collinearity Tolerance</i>	<i>Statistic VIF</i>	Keterangan
1.	Komunikasi	0,753	1,327	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2.	Disiplin Kerja	0,645	1,551	Tidak Terjadi Multikolinearitas
3.	Budaya Organisasi	0,637	1,569	Tidak Terjadi Multikolinearitas
4.	Kompensasi	0,693	1,444	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa dimana seluruh variabel mempunyai nilai  $VIF < 10$ . Hal itu disimpulkan bahwa variabel komunikasi, disiplin kerja, budaya organisasi dan kompensasi dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Nilai Signifikan	Keterangan
1.	Komunikasi	0,242	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
2.	Disiplin Kerja	0,818	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
3.	Budaya Organisasi	0,559	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
4.	Kompensasi	0,583	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel komunikasi, disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi lebih besar dari 0,05, sehingga tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	$t_{hitung}$	Sig.
Komunikasi (X1)	0,179	3,106	0,003
Disiplin kerja (X2)	0,341	4,559	0,000
Budaya organisasi (X3)	0,115	2,236	0,028
Kompensasi (X4)	0,220	2,629	0,010
<i>Constanta</i>	0,110		
Koefisien Determinasi	0,612		
$F_{hitung}$	34,078		
$F_{tabel}$	2,486		
$t_{tabel}$	1,664		

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,110 + 0,179 X_1 + 0,341 X_2 + 0,115 X_3 + 0,220 X_4 + e$$

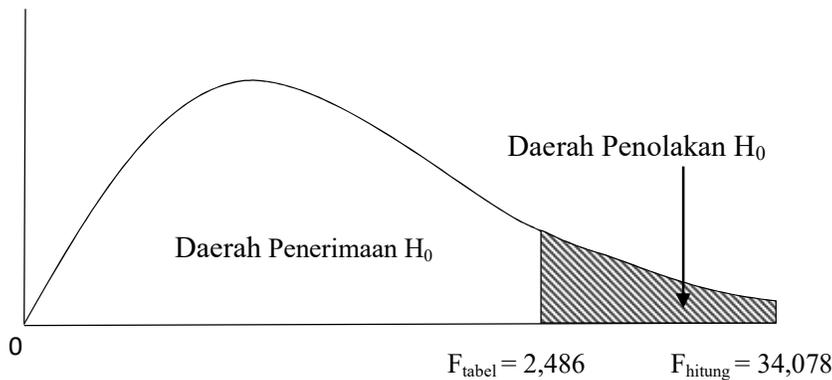
Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 0,110. Artinya, jika semua variabel independent bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 0,110.
2. Koefisien regresi komunikasi (X1) sejumlah 0,179, yang artinya komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika variabel komunikasi (X1) meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,179 satuan, dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.
3. Koefisien regresi disiplin kerja (X2) sejumlah 0,341, yang artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika variabel disiplin kerja (X2) meningkat satu satuan, maka variabel penggunaan kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,341 satuan, dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.
4. Koefisien regresi budaya organisasi (X3) sejumlah 0,115, yang artinya budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika variabel budaya organisasi (X3) meningkat satu satuan, maka variabel penggunaan kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,115 satuan, dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.
5. Koefisien regresi kompensasi (X4) sejumlah 0,220, yang artinya kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika variabel kompensasi (X4) meningkat satu satuan, maka variabel penggunaan kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,220 satuan, dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

### **Koefisien Determinasi**

Berdasarkan tabel 7 di atas, menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,612 Hal ini menunjukkan bahwa 61,20% perubahan kinerja karyawan pada karyawan dipengaruhi oleh perubahan variabel komunikasi, disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sejumlah 38,80% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, strer kerja, dan lain-lain.

### Uji F



Gambar 1. Kurva Uji F

Berdasarkan gambar di atas, maka diketahui besarnya nilai  $F_{hitung}$  sejumlah 34,078 dengan nilai signifikan sejumlah 0,000. Nilai  $F_{hitung}$  (34,078) >  $F_{tabel}$  (2,486) dan nilai signifikan (0,000) < 0,05, maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima artinya model penelitian yang digunakan yaitu layak.

### Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

No	Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Keterangan
1	Komunikasi	3,106	1,664	0,003	Diterima
2	Disiplin kerja	4,559	1,664	0,000	Diterima
3	Budaya organisasi	2,236	1,664	0,028	Diterima
4	Kompensasi	2,629	1,664	0,010	Diterima

#### 1. Hipotesis pertama

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh  $t_{hitung}$  variabel komunikasi sebesar 3,106 dengan nilai signifikan sebesar 0,003. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan 0,003 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas. Disimpulkan bahwa hipotesis pertama mengenai komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas, **diterima**.

#### 2. Hipotesis kedua

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja sebesar 4,559 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas. Disimpulkan bahwa hipotesis kedua mengenai disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas, **diterima.**

### 3. Hipotesis ketiga

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh  $t_{hitung}$  variabel budaya organisasi sebesar 2,236 dengan nilai signifikan sebesar 0,028. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $0,028 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas. Disimpulkan bahwa hipotesis ketiga mengenai budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas, **diterima.**

### 4. Hipotesis keempat

Berdasarkan tabel 23 diatas, diperoleh  $t_{hitung}$  variabel kompensasi sebesar 2,629 dengan nilai signifikan sebesar 0,010. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $0,010 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas. Disimpulkan bahwa hipotesis keempat mengenai kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas, **diterima.**

## Pembahasan

### 1. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas.

Berdasarkan hasil uji t variabel independen komunikasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,106 > 1,664$  dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,003 < 0,05$ ), maka dapat diartikan bahwa  $H_1$  diterima sehingga variabel komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan sebuah komunikasi yang baik, di mana terdapat jalinan pengertian dalam komunikasi tersebut sehingga dapat dimengerti serta dilaksanakan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain.

Hasil analisis distribusi jawaban responden menunjukkan nilai rata-rata jawaban responden pada variabel motivasi sebesar 4,17 atau dalam kategori yang baik. Dengan komunikasi yang baik, setiap karyawan memahami pesan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan oleh pimpinan. proses komunikasi yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang rileks serta menyenangkan. komunikasi dalam organisasi

mempengaruhi sikap karyawan lain dalam bekerja, menciptakan hubungan yang baik antar sesama karyawan dan jika ada kendala dalam pekerjaan, komunikasi membuat karyawan selalu memberikan antara karyawan dan atasan sehingganya dapat selesai sesuai dengan tujuan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Kasnawa, Irwanri, dan Jokosaharjo (2021), Leopani, Suryani, dan Mustika (2022), serta Diputra dan Mustika (2022) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas.

Berdasarkan hasil uji t variabel independen disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,559 > 1,664$  dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat diartikan bahwa  $H_2$  diterima sehingga variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan karyawan yang tidak disiplin memperlambat kinerja pada karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil analisis deskripsi menunjukkan rata-rata jawaban responden pada variabel disiplin kerja sebesar 4,09 yang artinya disiplin kerja pada karyawan dalam kategori tinggi. Nilai tertinggi pada indikator ke 4 yaitu tingkat absensi (ketidakhadiran) saya rendah selama bekerja dengan nilai rata-rata 4,21. Disiplin kerja pada karyawan ditunjukkan dari kemampuan karyawan dalam mematuhi peraturan yang ditetapkan, mampu menggunakan waktu kerja dengan efektif, dan selalu bekerja sesuai dengan jabatan, tugas serta tanggungjawab yang diberikan. Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja sejalan dengan penelitian Kasnawa, Irwanri, dan Jokosaharjo (2021), Sidik, Iskandar, dan Afridah (2022), Agustina, Rakhmat, dan Sutrisna (2022), serta Ariana dan Riana (2013) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas.

Berdasarkan hasil uji t variabel independen budaya organisasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,236 > 1,664$  dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat diartikan bahwa  $H_3$  diterima sehingga variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi adalah nilai dasar organisasi berupa keyakinan,

norma-norma dan cara belajar orang-orang di dalam organisasi yang merupakan perekat dan ciri khas organisasi yang bisa membedakan dengan organisasi lainnya dalam mencapai tujuan organisasi (Triatna, 2015)

Budaya organisasi yang baik membuat karyawan mampu bersikap inovatif atau berani mengambil resiko dalam bekerja, mampu melakukan pekerjaan dengan mengutamakan kecermatan atau perhatian terhadap hal-hal kecil, selalu mengutamakan pada hasil bukan terhadap proses, merasa bahwa keputusan yang diambil mempertimbangkan dampak dari hasilnya dalam perusahaan, melakukan kerjasama antar karyawan dengan baik, melakukan pekerjaan dengan bersikap agresif, dan mau melakukan pekerjaan dengan tetap menjaga atau mempertahankan stabilitas kerja. Adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sejalan dengan penelitian Leopani, Suryani, dan Mustika (2022), Prawoto (2015), Putra dan Saputra (2023), serta Hasibuan, Safri, dan Harahap (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

#### 4. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas.

Berdasarkan hasil uji t variabel independen kompensasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,629 > 1,664$  dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,005 < 0,05$ ), maka dapat diartikan bahwa  $H_4$  diterima sehingga variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan tersebut dengan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitas maupun kuantitas.

Hasil analisis deskripsi menunjukkan rata-rata jawaban pada indikator variabel kompensasi sebesar 4,19 yang artinya kompensasi yang diterima karyawan sudah dalam kategori baik. Nilai tertinggi pada indikator ketiga dengan rata-rata 4,32 yang artinya karyawan bisa merasakan manfaat akan kompensasi yang diberikan perusahaan.

Karyawan juga menyatakan bahwa besarnya gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja, selama ini menerima insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan prestasi kerja dan merasa fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kebutuhan yang kesemuanya berpengaruh pada meningkatkannya kinerja karyawan. Adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja sejalan dengan penelitian oleh Prawoto (2015), Riana, Fajri, dan Aisyaumi (2016), Hasibuan, Safri dan Harahap (2020), serta

Ariana dan Riana (2013) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa komunikasi, disiplin kerja, budaya organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas. Pihak manajemen Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas terus berupaya untuk menjaga proses komunikasi setiap harinya agar memberikan suasana yang rileks dan menyenangkan, meningkatkan efektivitas kerja karyawan dan mempertahankan sikap disiplin pada karyawan agar selalu berkerja sesuai dengan tanggungjawabnya, meningkatkan keyakinan diri pada karyawan sehingga merasa keputusan yang diambil mempertimbangkan dampak dari hasilnya dan melakukan kerjasama dengan baik, mempertimbangkan besarnya insentif sesuai dengan prestasi kerja dan memperhatikan fasilitas kerja sesuai kebutuhan.

Saran untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain selain komunikasi, disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya seperti motivasi, stres kerja, pengalaman kerja, beban kerja, kepemimpinan, pengembangan karir, komitmen organisasi, pada variabel kompensasi dapat lebih spesifik lagi dengan menambahkan kompensasi non finansial dan lain-lain.

## DAFTAR REFERENSI

- Agustina. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Economic Journal*. 1 (2). 94.
- Agwu. (2014). Organizational Culture And Employees Performance In Thenational Agency For Food And Drugs Administration And Control (Nafdac) Nigeria. *Global Journal Of Management And Businessresearch: Administration and Management*. Vol 5. No 1. 50-55.
- Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga, Bandung.
- Burhanuddin. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*. Vol. 8. No. 2. Hal. 191-206.
- Effendi. (2013). *“Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek”*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Firmansyah dan Rizqi. (2022). Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Wisata Setigi Sekapuk Ujungpangkah. *Jurnal Riset Vokasi Indonesia*. Vol 2. No 1.

- Ganyang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: In Media.
- Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revition)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasnawa, Irwanri, Jokosaharjo. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Grand Ixora Kuta Resort. *Journal of Tourism and Interdisciplinary Studies*. 1 (2). 127-132.
- Larbi. (2014). Effect of Compensation Management on Employee Performance at The ST. Michael's Catholic Hospital, Pramso. *International Journal of Business*. Vol 2. No 3. 5.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mansyur dan Atmajawati. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Edu Wisata Lontar Sewu Hendrosari Gresik. *JIRM (Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen)*. Vol. 11. No. 2.
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Prawoto. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Taman Wisata Selecta Batu Malang. *Jurnal Riset Manajemen*. Vol. 1. No. 1.
- Putra dan Saputra. (2023). The Influence of Motivation, Training and Organizational Culture on Employee Performance at KTM Resort Batam. *Economic Journal*. Vol. 12. No. 2.
- Rivai. (2014). *Manajeme Sumber daya Manusia untuk Perusahaan:dari teori ke Praktek*. Jakarta. PT Grafindo Perkasa.
- Robbins. (2016). *Perilaku Organisasi,Konsep Kontroversial-Aplikasi*. Jilid I.edisi 12.Jakarta. Salemba Empat.
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sidik, Iskandar, dan Afridah. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Objek Wisata Green Hills Kecamatan Sirampog. *Jurnal Kewarganegaraan*. 6 (3).
- Sihombing. (2016). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Café Kopi Masa Koktong Lim Ming Pematangsiantar. *Sultanis: Jurnal Manajemen dan Keuangan*. Vol 4. No 2. 11-20.

- Simamora. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Kedua. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sumitro. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Waterpark Tlatar Boyolali. *IJEED (Jurnal Internasional Kewirausahaan dan Pengembangan Bisnis)*. 5 (5). 971-986.
- Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service.
- Sutardji. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta; Dee Publish.
- Syamsudin dan Firmansyah. (2016). *Organisasi dan Manajemen Bisnis*. Ombak, Yogyakarta.
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.