

PENGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PUTRA JAYA RAHARJA SOLO

Reni Hastuti¹⁾, Praptiestrini²⁾

¹⁾ Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UNSA

²⁾ Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi UNSA

Abstract

In this study the authors have a goal to determine the effect of communication and organizational culture of performance employee of PT. Putra Jaya Raharja Solo either partially or simultaneously. Hypothesis in this research is allegedly communication and organizational culture have a significant effect on employee performance of PT. Putra Jaya Raharja Solo either partially or simultaneously. The data required in this study is the primary data obtained from questionnaire distributed to 50 respondents and secondary data obtained from the literature. Data analysis techniques used in this study using multiple linear regression, test t, test F and coefficient of determination. The result of data analysis in this research can be concluded that partially organizational culture have no significant effect on employee performance of PT. Putra Jaya Raharja Solo, while communications has significant effect to the performance of employee of PT. Putra Jaya Raharja Solo. Simultaneously communication and organizational culture have a significant effect on employee performance PT. Putra Jaya Raharja Solo.

Keywords: Communication, Organizational Culture and Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Tugas MSDM merupakan mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Manajemen sumber daya manusia juga melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Unsur terpenting dalam organisasi adalah manusia, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia organisasi tidak akan

berjalan dengan baik. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi merupakan kinerja karyawannya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan (Septianto, 2015).

Kinerja seseorang atau kelompok dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja antara lain peraturan ketenagakerjaan, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar. Faktor internal

yang mempengaruhi kinerja antara lain: kecerdasan; ketrampilan; kestabilan emosional; motivasi; komitmen; persepsi peran; kondisi keluarga; kondisi fisik seseorang; karakteristik kelompok kerja; dan budaya kerja (Nursyahfitri, 2010). Tujuan kinerja pegawai sebagai berikut: 1) untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas; 2) memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi; 3) memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi, Rivai (2014).

Kinerja karyawan salah satunya dipengaruhi oleh faktor komunikasi. Pariaribo (2014), komunikasi merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi perusahaan, selain itu komunikasi merupakan sarana untuk menyampaikan informasi antar anggota dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Kegiatan komunikasi dapat dilakukan dengan beberapa cara diantaranya yaitu bisa dilakukan secara langsung (*face to face*) atau bisa juga dengan menggunakan media komunikasi non elektronik/konvensional maupun media komunikasi elektronik. Komunikasi terjadi antara atasan dengan bawahan, komunikasi sesama karyawan, dan komunikasi antara karyawan dengan pihak lain yang terkait, sehingga melalui komunikasi yang baik dapat memudahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena semua aktivitas kerja dalam perusahaan dapat dikoordinasikan dengan lancar. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Hariyanti dan Primawesri (2011), Trijaya (2012), dan Ardiansyah (2016) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan bentuk kebiasaan yang ada dalam organisasi seringkali berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi sebagai pembeda antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya. Susanto (2010) mendefinisikan budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pedoman sumberdaya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi kedalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan sebagaimana mereka harus bertingkah laku atau berperilaku. Budaya organisasi merupakan sebagai alat perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan dan nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh anggota-anggota organisasi. Budaya organisasi yang baik akan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan serta budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Gultom (2014), dan Muis et al. (2018), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi bertolak belakang dengan hasil penelitian Syauta et al. (2012), dan Lina (2014), bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terkait dengan permasalahan tersebut maka dalam penelitian ini mengangkat permasalahan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada pada PT Putra Jaya

Raharja Solo, dikarenakan faktor kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus mendapat perhatian dalam perusahaan. Oleh karena itu peneliti memilih judul “PENGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PUTRA JAYA RAHARJA SOLO”.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan di bahas yaitu:

1. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Putra Jaya Raharja Solo?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Putra Jaya Raharja Solo?
3. Apakah ada pengaruh antara komunikasi dan budaya organisasi secara bersama terhadap kinerja karyawan PT Putra Jaya Raharja?

LANDASAN TEORI

1. Kinerja

Kinerja menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2010), merupakan hasil pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi. Sedangkan menurut Robbins (2013) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut

disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Jika ada yang tidak memadai, kinerja akan berpengaruh secara negatif. Pariaribo (2014) menyatakan bahwa indikator kinerja, sebagai berikut: 1) mampu meningkatkan kualitas kerja yang baik; 2) mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu; 3) mampu meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tugasnya; dan 4) mampu bertanggung jawab atas tugas yang diwajibkan kepada karyawan.

2. Komunikasi

Robbins (2013) menyebutkan bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang dibawah standar. Komunikasi merupakan hubungan lisan maupun tulisan dua orang atau lebih yang dapat menimbulkan pemahaman dalam suatu masalah, Rivai (2014). Indikator komunikasi kerja, sebagai berikut: 1) pengetahuan; 2) keterampilan; dan 3) sikap (Hutapea dan Nurianna, 2008). Komunikasi organisasi yang efektif merupakan kunci keberhasilan pegawai dan organisasi. Kunci utama dari komunikasi adalah seorang komunikator, artinya bahwa dalam proses komunikasi dibutuhkan sikap menghargai orang lain, serta ikut suasana yang sedang dialami orang lain sehingga proses komunikasi lebih mudah tercapai. Umpan balik sangat penting dalam komunikasi, karena seseorang bisa mengetahui apakah informasi atau pesan yang telah disampaikan sudah sesuai dengan

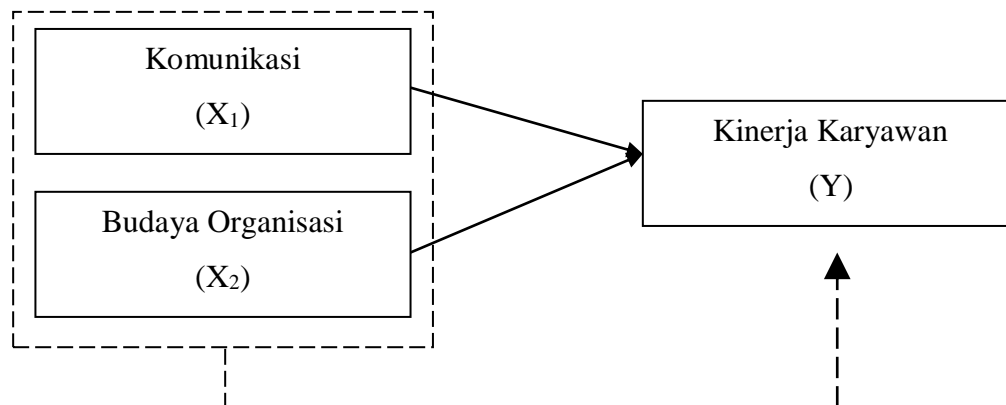
keinginan komunikator.

3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang membuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi, Wibowo (2010). Budaya organisasi yang dominan, merupakan nilai-nilai inti yang dianut oleh mayoritas anggota organisasi dan sub budaya organisasi haruslah tunduk pada budaya dominan yang berfungsi

sebagai variabel independen yang ampuh untuk mempengaruhi perilaku para anggota organisasi untuk meningkatkan kinerjanya masing-masing berdasarkan visi dan misi organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Robbins dan Coulter dalam Ardana (2009), indikator budaya organisasi, sebagai berikut: 1) inovasi dan pengambilan resiko; 2) perhatian ke hal yang rinci atau detail; 3) orientasi hasil; 4) orientasi orang; 5) orientasi tim; 6) keagresifan; dan 7) kemantapan atau stabilitas.

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS

- H₁ : komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Jaya Raharja Solo
- H₂ : budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Jaya Raharja Solo
- H₃ : komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Jaya Raharja Solo.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan

penelitian kuantitatif asosiatif karena menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terdiri dari dua variabel independen yaitu komunikasi dan budaya organisasi. selanjutnya variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Putra Jaya Raharja Solo berjumlah 84 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 50 orang karyawan yang diambil berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, yaitu: a)

karyawan yang ikut berkaitan dengan transaksi PT. Putra Jaya Raharja Solo; b) lama bekerja minimal 1 tahun; c) telah mengikuti pelatihan; dan menjadi pengelola tetap bukan magang.

Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah hasil jawaban responden. Sedangkan data sekunder adalah observasi, wawancara, dan interview. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert.

Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS versi 15 sebagai alat olah analisa data.

Setelah melalui uji validitas, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dari komunikasi dan budaya sebagai variabel independen dikatakan valid karena nilai R_{hitung} diatas nilai R_{tabel} . Seluruh pertanyaan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dinyatakan valid karena nilai R_{hitung} diatas nilai R_{tabel} . Hasil uji reliabilitas ketiga variable (kinerja karyawan; komunikasi; dan budaya organisasi) menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60 maka instrumen yang digunakan reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	29.672	4.463		6.649	0.000
Komunikasi	0.343	0.144	0.429	2.389	0.021
Budaya Organisasi	- 0.031	0.109	- 0.050	- 0.280	0.781

Variabel Terikat: Kinerja

Sumber : data primer yang telah diolah

Persamaan Regresi sebagai berikut:

$$Y = 29,672 + 0,343X_1 - 0,031 X_2 + 4,463$$

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,397(a)	0,158	0,122	2,228

a Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi

Sumber : data primer yang diolah

1. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Putra Jaya Raharja Solo.

Berdasarkan nilai hasil uji hipotesis secara parsial pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Putra Jaya Raharja Solo dapat

diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($2,389 > 2,01174$) dan nilai signifikansi (p -value) $< 0,05$ yaitu ($0,021 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan PT. Putra Jaya Raharja Solo. Dengan demikian hipotesis ke-1 dalam penelitian ini dinyatakan bahwa: "Diduga komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Jaya raharja Solo", terbukti kebenarannya. Tujuan organisasi dapat dicapai melalui komunikasi yang baik antar pimpinan, antar karyawan, dan antara pimpinan dengan karyawan, dimana terdapat umpan balik dalam berkomunikasi serta dilaksanakan antar pihak yang satu dengan pihak lain. Apabila tidak ada komunikasi, para karyawan tidak mengetahui apa yang dilakukan rekan kerjanya, pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan supervisor tidak dapat memberikan instruksi kepada bawahannya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Hariyanti dan Primawesri (2011), Trijaya (2012), dan Ardiansyah (2016), bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Putra Jaya Raharja Solo.

Berdasarkan nilai hasil uji hipotesis secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Putra Jaya Raharja Solo dapat diketahui bahwa nilai thitung < ttabel yaitu $(-0,280 < 2,01174)$ dan nilai signifikansi (p-value) > 0,05 yaitu $(0,781 > 0,05)$, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Jaya Raharja Solo. Dengan demikian hipotesis ke-2 dalam penelitian ini menyatakan bahwa: "Diduga budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Jaya Raharja Solo",

tidak terbukti kebenarannya. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi di PT. Putra Jaya Raharja Solo belum mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Putra Jaya Raharja belum menerapkan semua indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter dalam Ardana (2009). Hal ini dapat dilihat dari indikator orientasi personal yang berkaitan dengan penghargaan yang diberikan kepada karyawan belum maksimal. Temuan hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Gultom (2014), dan Muis et al. (2018), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sesuai dengan penelitian Syauta et al. (2012), dan Lina (2014), bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Dari hasil uji hipotesis secara simultan pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Putra Jaya Raharja Solo dengan uji F dapat diketahui bahwa nilai Fhitung > Ftabel yaitu $(4,397 > 3,18)$ dan nilai signifikansi (p-value) < 0,05 yaitu $(0,018 < 0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti komunikasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Jaya Raharja Solo. Dengan demikian hipotesis ke-3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: "Diduga komunikasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Jaya Raharja Solo", terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan budaya organisasi

merupakan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Jaya Raharja Solo. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Marta & Dewie (2016), dan Juliana et.al (2016), Syahyuni & Tio (2017) bahwa komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

4. Dari hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,122. Maka dapat diartikan bahwa proporsi pengaruh variabel independen yang terdiri dari komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Putra Jaya Raharja Solo sebesar 12,2% sedangkan 87,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti kompensasi, motivasi, kedisiplinan, dan lain-lain.

KESIMPULAN

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Jaya Raharja Solo.
2. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Jaya Raharja Solo.
3. Komunikasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Jaya Raharja Solo.

REFERENSI

- Ardana, Komang. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardiansyah, Dimas Okta. 2016. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia

Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3 No.1.

- Gultom, Dedek Kurniawan. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, Vol. 14 No. 2.
- Hariyanti dan Primawesri, Intan. 2011. Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap Kinerja Pesawat dengan komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating. Thesis, STIE AUB Surakarta dan Universitas Setia Budi Surakarta.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Juliana, dkk. 2016. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank OCBC NISP, Tbk Pematangsiantar. *Jurnal MAKER*, ISSN: 2502- 4434 Vol. 2, No. 1.
- Lina, Dewi. 2014. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis* Vol. 14 Maret No. 1.
- Marta, Dwi Jujung Dewie Triwijayanti. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. X. *Jurnal Bisma (Bisnis dan Manajemen)*, Vol. 8, No.2
- Muis, Muhammad Ras, et al. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap

- Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol. 1 No. 1 E-ISSN 2599-3410 P-ISSN: 2614-3259.
- Nursyahfitri. 2010. Pengaruh Budaya Kerja Karyawan dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Divisi Produksi PT. Marumitsu Indonesia. Medan: Skripsi Fakultas Ekonomi USU.
- Pariaribo, Noack. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Kabupaten Supiori. Yogyakarta: Tesis Program Magister Manajemen Universitas Atma Jaya.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. edisi ketiga.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2013. *Organizational Behavior.* Jakarta: Salemba Empat.
- Septianto, Dwi. 2015. Pengaruh Lingkungan dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Apotek Indofarma Semarang. Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Susanto, Heri dan Nuraini Aisiyah. 2010. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen. *Jurnal Magistra* No. 74 Th. XXII Desember. ISSN 0215-9511.
- Syahyuni dan Tio Erdhiansyah Pratama. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Fastfood* Indonesia Tbk. (KFC Cabang Demang Lebar Daun) Palembang. *Jurnal Kompetitif*, Universitas Tridinanti Palembang Vol.6 No. 1 Ed. Januari – Juli.
- Syauta, Jack Henry et al, 2012. The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention*, Vol. 1 Issue 1, PP. 69-76 Desember ISSN : 2319-8028.
- Trijaya. 2012. Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Tesis, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Wibowo, 2010. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang.* Jakarta: Rajawali Pers.