

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Kota Tangerang Selatan

Rahmayanti Tumanggor^{1*}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang¹
 dosen02223@unpam.ac.id

Received 28 Februari 2024 | Revised 28 Februari 2024 | Accepted 29 Februari 2024

*Korespondensi Penulis

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Komunikasi baik secara parsial ataupun simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Persero Kota Tangerang Selatan. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Tangerang Selatan. Dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 5,750 + 0,554 X_1 + 0,306 X_2$, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,718 yang berarti koefisien antar variabel Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan kuat, diketahui nilai koefisien determinasi (KD) = $(R^2) \times 100\%$ diperoleh dari R yaitu $KD = 0,516 \times 100\% = 51,6\%$ sedangkan sisanya 38,4% (100%-51,6%) merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti, Output diketahui Fhitung sebesar 68,662 dan nilai signifikansi sebesar 0 sedangkan nilai sebesar 3.7 Jadi dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($68,662 > 3,07$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0 < 0,05$), maka H_a diterima , jadi dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Komunikasi bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Komunikasi; Kinerja Karyawan

Abstract. This study aims to determine whether there is a positive and significant influence between Organizational Culture and Communication either partially or simultaneously on employee performance at PT Pos Indonesia Persero South Tangerang City. There is an influence of Organizational Culture and Communication on employee performance at PT Pos Indonesia (Persero) South Tangerang Head Office. Proven by the regression equation $Y = 5.750 + 0.554 X_1 + 0.306 X_2$, the correlation coefficient (R) value of 0.718 which means that the coefficient between the Organizational Culture and Communication variables on Employee Performance is strong, the known coefficient of determination (KD) = $(R^2) \times 100\%$ obtained from R , namely $KD = 0.516 \times 100\% = 51.6\%$ while the remaining 38.4% (100%-51.6%) is the influence of other factors not examined, the output is known Fhitung of 68.662 and a significance value of 0 while the value is 3. 7 So it can be concluded that $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($68.662 > 3.07$) and significance < 0.05 ($0 < 0.05$), then H_a is accepted, so it can be concluded that Organizational Culture and Communication together have an effect on Employee Performance.

Keywords: Organizational Culture; Communication; Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era digitalisasi ini melahirkan banyaknya perusahaan yang bergerak di bidang yang sama, mereka berlomba untuk tetap berdiri tegak di dalam persaingan yang tidak terhindarkan serta berusaha untuk

mengoptimalkan segala aspek yang memungkinkan mereka agar tetap bertahan dalam persaingan tersebut, persaingan dapat terjadi pada hal produk, teknologi dan pelayanan yang diberikan. PT Pos Indonesia (Persero) merupakan salah satu perusahaan berbentuk

Persero yang berorientasi pada pelayanan pengiriman surat, barang dan juga layanan jasa keuangan yang dimiliki oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menjadi sorotan utama masyarakat dalam menggunakan jasanya sekaligus perusahaan yang mengalami transformasi bisnis sebelum kehilangan penugasan bantuan sosial dari pemerintah dan kehilangan keistimewaan sebagai BUMN yang bergerak di bidang jasa kurir, logistik dan transaksi keuangan pada tahun 2016. Berdirinya PT Pos Indonesia (Persero) pada tahun 1746, PT Pos Indonesia (Persero) dituntut untuk mampu mempertahankan eksistensinya dengan segala tantangan yang muncul, baik itu tantangan dari perubahan lingkungan kerja dan bisnis, kebijakan perusahaan, maupun selera konsumen.

Seperti kita ketahui bahwa sumber daya manusia merupakan modal utama dalam menjalankan segala aktivitas manajemen seperti merencanakan, mengelola, mengatur dan mengawasi salah satunya yaitu menyediakan pelayanan pengiriman dan jasa keuangan, karena melayani masyarakat dengan baik membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat melakukan kegiatan perusahaan secara optimal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sesuai kebutuhan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi, hasil kinerja baik atau tidaknya dapat dilihat dari segi kuantitatif atau angka pendapatan suatu perusahaan yang mencerminkan *output* kinerja karyawan. Dalam laporan pencapaian target tersebut, menunjukkan bahwa adanya fluktuasi kinerja secara kuantitatif yang terjadi pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Tangerang Selatan selama tahun 2017 s.d. 2021. Terdapat beberapa bulan yang masih belum mencapai target, namun setiap memasuki lebaran Idul Fitri berhasil melebihi target yang diinginkan,

tetapi pada bulan berikutnya adanya penurunan kembali dan bulan-bulan berikutnya cukup fluktuatif. Fluktuasi kinerja dapat terjadi, salah satunya disebabkan oleh kurangnya kesadaran dari beberapa pegawai akan pentingnya hubungan antar karyawan dan pentingnya komunikasi dalam perusahaan dari atas ke bawah juga sebaliknya. Berikut merupakan standar nilai kinerja pegawai menurut PP No.30 tahun 2019.

Budaya organisasi seharusnya mengacu kepada tatanan aturan yang berlaku di organisasi, demi terciptanya keharmonisan perilaku karyawan dalam bekerja terhadap tujuan yang hendak dicapai perusahaan. Budaya organisasi menjadi pegangan/pondasi dasar bagi karyawan dalam mengikuti aturan yang berlaku, sehingga norma-norma yang berlaku tersebut menjadi sumber pengarahan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Salah satu upaya PT. Pos Indonesia (Persero) dalam membuat nyaman karyawan dengan menciptakan budaya organisasi yang kuat dan selalu memotivasi karyawan. Budaya organisasi tercipta dari pemimpin menginginkan agar karyawan selalu produktif dan bekerja dengan nyaman.

Faktor budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya budaya organisasi, karyawan harus mengikuti dan berperilaku sesuai dengan ketentuan atau nilai-nilai di perusahaan yang berlaku. PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Tangerang Selatan memiliki nilai-nilai budaya organisasi yang harus dimiliki setiap karyawan yaitu CINTA POS (*Costumer orientation, Integrity, Networks, Teamwork, Accountable, Professional, Obsessed, and Spiritual*). Untuk menghasilkan sumber daya manusia atau karyawan yang berkinerja baik di suatu organisasi atau perusahaan, dibutuhkan hubungan baik antara karyawan dengan atasannya maupun karyawan dengan karyawan lainnya. Komunikasi merupakan suatu hal yang penting dalam suatu organisasi, karena dengan komunikasi dapat menjalin interaksi

antara karyawan dengan atasannya, maupun dengan rekan kerja lainnya baik pada saat jam kerja maupun di luar jam kerja. Komunikasi yang baik juga akan mempermudah penyampaian segala informasi yang akurat tentang instruksi pekerjaan atau informasi lainnya yang disampaikan oleh atasan kepada karyawannya, sehingga para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik sesuai dengan yang diperintahkan. Komunikasi juga dibutuhkan di luar jam kerja dimana komunikasi berfungsi sebagai alat interaksi kepada sesama karyawan karena manusia adalah makhluk sosial.

Penelitian Terdahulu

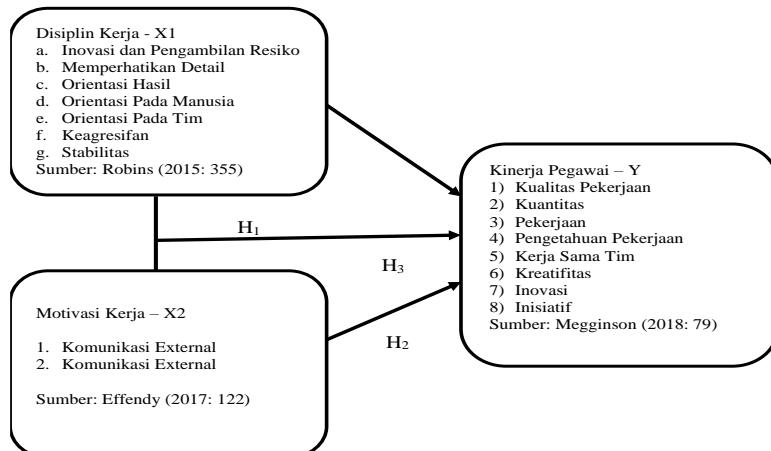
1. Penelitian Aziz, F., Suryadi, E (2017) yang menyatakan bahwa Hasil Penelitian

menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

2. Penelitian Nurdina, A. (2018) yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan, budaya organisasi berada pada kategori cukup kuat.
3. Penelitian Endang Tri Lestari,Sofiyah Matondang, Erwin Pardede (2020) yang menyatakan bahwa hasil Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan budaya organisasi interpersonal secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. (Sugiyono, 2017:247). Di sini peneliti akan mencoba menyimpulkan hipotesis atau jawaban sementara yaitu:

- H1 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Budaya Organisasi dan Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan.

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT Pos Indonesia (Persero) kantor pusat tangerang selatan. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 196 orang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada karyawan. data pada penelitian ini di lakukan secara bertahap mulai dari izin kepada manajer HRD (Human Resources Departement) untuk melakukan penelitian dan meminta data dengan cara wawancara kepada perwakilan dari

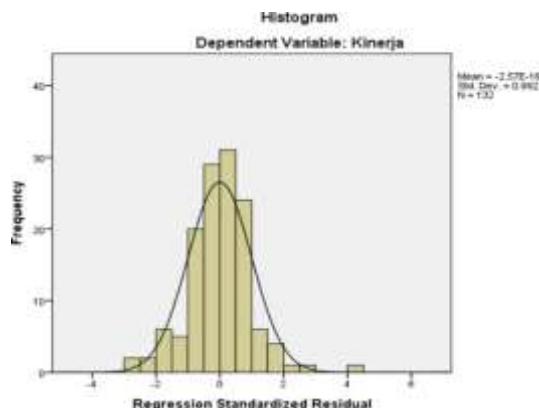


perusahaan untuk mengetahui bagaimana cara yang baik dalam menyebarkan kuisioner yang ada pada perusahaan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis jalur dengan menggunakan bantuan *Software IBM SPSS (Statistical Program for Social Science)* versi 26 for windows.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

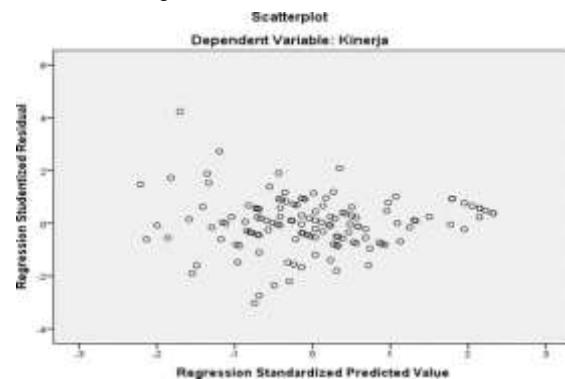


Gambar 2. Uji Normalitas

Hasil dari uji normalitas menunjukkan bahwa data dapat dikatakan normal, karena kurva tidak condong (miring) ke kanan maupun ke kiri, namun cenderung ditengah dan berbentuk seperti lonceng. Selanjutnya, deteksi normalitas juga dapat dilakukan dengan melihat kurva normal p-plot, penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan floating data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal maka garis yang menghubungkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Hal ini menunjukkan bahwa kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Dengan kata lain, penelitian ini menunjukkan bahwa model regresinya memenuhi persyaratan.

Uji t (partial)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial variabel Budaya Organisasi dan Komunikasi.

Tabel 3: Hasil Analisis Uji t (Pengujian secara parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.750	3.066		1.875	.063		
Budaya organisasi	.554	.080	.499	6.917	.000	.721	1.386
Komunikasi	.308	.070	.316	4.382	.000	.721	1.386

Sumber: Output Spss 26

Berdasarkan hasil uji t diatas:

- Nilai thitung dari variabel Budaya Organisasi adalah 6,917 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.97838 dengan tingkat singnifikan 0.0 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan Ha diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- Nilai thitung dari variable Komunikasi adalah 4,382 lebih besar dari ttable sebesar 1.97838 dengan tingkat signifikan 0 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan Ha diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat di simpulkan secara parsial bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



Uji F (simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1300.791	2	650.396	68.662	.000 ^b
Residual	1221.936	129	9.472		
Total	2522.727	131			

Sumber: Output SPSS 26

Hasil uji pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil uji $F_{hitung} = 68,662$ sedangkan $F_{tabel} = 3,7$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0 < 0,05$), maka H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Komunikasi bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji Budaya Organisasi disimpulkan dengan persamaan regresi $Y = 10,658 + 0,740 X_1$ nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,666 yang berarti koefisien antar variabel X_1 terhadap Y kuat, Nilai thitung dari variabel Budaya Organisasi adalah 6,917 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.97838 dengan tingkat singnifikan 0.0 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil penelitian ini sejalan Pricilla, L (2020) yang menyatakan bahwa hasilnya menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan disimpulkan dengan persamaan regresi $Y = 18,356 + 0,565X_2$, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,560 yang berarti koefisien antar variabel X_2 terhadap Y Sedang. Nilai thitung dari variable Komunikasi adalah 4,382 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.97838 dengan tingkat signifikan 0 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil Penelitian ini sejalan Wiyanto., Idruss, M. (2021) yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji dapat disimpulkan dengan persamaan regresi $Y = 5,750 + 0,554 X_1 + 0,306 X_2$, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,718 yang berarti koefisien antar variabel Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan kuat, diketahui nilai koefisien dterminasi (KD) $= (R^2) \times 100\%$ diperoleh dari R yaitu $KD = 0,516 \times 100\% = 51,6\%$ sedangkan sisanya 38,4% ($100\% - 51,6\%$) merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti, Output diketahui F_{hitung} sebesar 68,662 dan nilai signifikansi sebesar 0 sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel -1) $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $= 132-2-1 = 129$ diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3.7 Jadi dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($68,662 > 3,07$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0 < 0,05$), maka H_a diterima , jadi dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Komunikasi bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan Nurdina, A. (2018) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Tangerang Selatan Ditunjukan dengan persamaan regresi $Y = 10,658 + 0,740 X_1$, diatas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,666 yang berarti koefisien antar variabel X_1 terhadap Y kuat, Nilai thitung dari



- variabel Budaya Organisasi adalah 6,917 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.97838 dengan tingkat singnifikan 0.0 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan Ha diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Tangerang Selatan ditunjukan dengan persamaan regresi $Y = 18,356 + 0,565X_2$, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,560 yang berarti koefisien antar variabel X_2 terhadap Y Sedang. Nilai thitung dari variable Komunikasi adalah 4,382 lebih besar dari ttable sebesar 1.97838 dengan tingkat signifikan 0 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan Ha diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat di simpulkan secara parsial bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
 3. Terdapat pengaruh Budaya Organisi dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Tangerang Selatan. Dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 5,750 + 0,554 X_1 + 0,306X_2$, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,718 yang berarti koefisien antar variabel Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan kuat, diketahui nilai koefisien determinasi (KD) $= (R^2) \times 100\%$ diperoleh dari R yaitu KD $= 0,516 \times 100\% = 51,6\%$ sedangkan sisanya 38,4% ($100\%-51,6\%$) merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti, Output diketahui Fhitung sebesar 68,662 dan nilai signifikansi sebesar 0 sedangkan nilai Ftabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel -1) $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $= 132-2-1 = 129$ diperoleh nilai F tabel sebesar 3.7 Jadi dapat disimpulkan bahwa Fhitung $>$ Ftabel ($68,662 > 3.07$) dan signifikasi $< 0,05$ ($0 < 0,05$), maka Ha diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Komunikasi bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- ## DAFTAR PUSTAKA
- Handoko, H. T. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogya-
- karta
- Hasibuan, M .(2017) Manajemen Sumber daya manusia , edisi revisi Jakarta Pt bumi aksara
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ingodimedjo. (2016:89). *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan* Tangerang: RS. St. Caroulus.
- Istijanto. (2018). *Riset Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Yogyakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. P (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung:Remaja Rosdakarya
- Maslow, A. (2017). *Motivasi dan kepribadian*. Jakarta: PT Pustaka BinamanPressind
- Melayu, S.P Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*.
- Munadjat, B. M., Tumanggor, M., & Oktrima, B. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Subur Makmur SentosaCabang Cikupa Tangerang. *Jurnal Semarak*, 2(1), 64-69
- Nina sabrina, Darmadi,Ratna Sari 2020 Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Muslim Galeri Indonesia Bintaro ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654 J. Madani., Vol. 3, No. 2,
- Novitasari, D. (2018). : *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Bni Syariah Cabang Surakarta* (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Riyadi S, & Mulyapradana, A. tahun (2017) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan Jurnal Litbang Kota Pekalongan, Hal 13.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13.
- Robbins Stephen P. (2016). *Prilaku organisasi*, Jilid 1&2 Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.



- Simamora. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono. 2016. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D". edisi revisi Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D". edisi revisi, Bandung: Alfabetautama, A. C. (2021). *pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. selatan agro makmur lestari oki sumatera selatan* (doctoral dissertation, universitas muhammadiyah palembang).
- Sutrisno, Edy, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Jakarta, Kencana
- Ayuk Widya Nanda, Agus Sugiarto 2020 Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan P-ISSN: 2303-2898 | E-ISSN: 2549-6662 Vol.9, No.2,
- Gabreila Wenur, Jantje Sepang, Lucky Dotulong. 2018 Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Manado ISSN:2303-1174 Jurnal Emba,Vol.6, No.1 Januari
- Gabreila Wenur, Jantje Sepang, Lucky Dotulong. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia 2018 ISSN : 2303-1174 Jurnal Emba, Vol. 6, No. 1 Januari
- Nurdina, A. (2018) Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cluster Pamulang P-ISSN : 2339- 0689 E-ISSN : 2406-8616 Jurnal Kreatif, Vol. 6, No.4
- Pricilla, L. 2019 Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta P-ISSN : 2339-0689, E-ISSN : 2406-8616 Jurnal Kreatif,Vol.7,No.2
- Rahayu, E., & Ajimat, M. (2018). pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat deputi bidang pengembangan destinasi pariwisata.Jurnal Ekonomi Efektif, 1(1)
- Rahmi Hermawati, tahun 2020, Pengaruh Stres Kerja/ Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal KREATIF Unpam, Vol 8 No 1, ISSN 2406- 8616,2020.
- Riyadi S, & Mulyapradana, A. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan tahun (2017) Jurnal Litbang Kota Pekalongan, Hal 13.
- Widhianingrum, W. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRISyariah Magetan Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, Hal 3(03), 193-198.

