

**PENGARUH FASILITAS KERJA, BUDAYA KERJA, HUBUNGAN
KERJA DAN TANGGUNG JAWAB TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) UP3
NIAS GUNUNGSITOLI**

Syah Abadi Mendrofa

Uneversitas Nias, Nias

email: syahabadi.mendrofa@gmail.com

Abstract: *PT. PLN (PERSERO) UP3 Nias Gunungsitoli is the cause of the lack of quality of service provided to the community, employees who do not get uneven tasks then the responsibilities they receive are uneven. The research method used for this study is a quantitative method and distributing questionnaires to employees. And the results of the questionnaire recapitulation obtained, then analyzed using SPSS software with the following results: Work Facilities (X1) has a significance value of $0.004 < 0.05$ and a t-value of $3.031 > 2.0106$ then the conclusion is, H_0 is rejected, meaning that there is a significant influence between Work Facilities on the Performance of PT. PLN (PERSERO) UP3 Nias Gunungsitoli Work Culture (X2) has a significance value of $0.322 > 0.05$ and a t-value of $1.001 < 2.0106$ then the conclusion is, H_0 is accepted, meaning that there is no significant influence between Work Culture on the Performance of PT. PLN (PERSERO) UP3 Nias Gunungsitoli. Work Relationship (X3) has a significance value of $0.461 > 0.05$ and a t-value of $0.744 < 2.0106$, so the conclusion is that H_0 is accepted, meaning that there is no significant influence between Work Relationship on the Performance of PT. PLN (PERSERO) UP3 Nias Gunungsitoli Responsibility (X4) has a significance value of $0.000 < 0.05$ and a t-value of $6.236 > 2.0106$, so the conclusion is that H_0 is rejected, meaning that there is a significant influence between Responsibility on the Performance of PT. PLN (PERSERO) UP3 Nias Gunungsitoli.*

Keyword: *work facilities, organization culture, a working relationship, the responsibility of, work performance*

Abstrak: PT. PLN (PERSERO) UP3 Nias Gunungsitoli menjadi penyebab kurangnya kualitas pelayanan yang diberikan pada masyarakat, pegawai yang tidak mendapatkan tugas yang tidak merata maka tanggung jawab yang diterimanya tidak merata. Metode Penelitian yang digunakan untuk penelitian ini metode kuantitatif dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Dan hasil rekapitulasi kuesioner yang didapat maka, dilakukan analisis dengan menggunakan software SPSS dengan hasil sebagai berikut: Fasilitas Kerja (X1) memiliki nilai Signifikansi $0,004 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,031 > 2,0106$ maka kesimpulannya, H_0 ditolak, artinya Terdapat pengaruh yang signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja PT. PLN (PERSERO) UP3 Nias Gunungsitoli Budaya Kerja (X2) memiliki nilai Signifikansi $0,322 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,001 < 2,0106$ maka kesimpulannya, H_0 diterima, artinya Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja terhadap Kinerja PT. PLN (PERSERO) UP3 Nias Gunungsitoli. Hubungan Kerja (X3) memiliki nilai Signifikansi $0,461 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,744 < 2,0106$ maka kesimpulannya, H_0 diterima, artinya Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan antara Hubungan Kerja terhadap Kinerja PT. PLN (PERSERO) UP3 Nias Gunungsitoli Tanggung Jawab (X4) memiliki nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,236 > 2,0106$ maka kesimpulannya, H_0 ditolak, artinya Terdapat pengaruh yang signifikan antara Tanggung Jawab terhadap Kinerja PT. PLN (PERSERO) UP3 Nias Gunungsitoli.

Kata kunci: Fasilitas Kerja, Budaya Organisasi, Hubungan Kerja, Tanggung Jawab, Kinerja

PENDAHULUAN

Era Globalisasi telah bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat para pelaku bisnis. Ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan, bukan tanah atau mesin-mesin tradisional. Aset ekonomi semakin tidak lagi bersifat fisik seperti gedung, mesin dan properti lainnya tetapi bersifat mental intelektual seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merek, budaya organisasi, dan hak paten.

Perusahaan juga harus mampu bergerak cepat dan terus meningkatkan kualitasnya dari segi sumber daya. Setiap perusahaan harus mampu meningkatkan persaingan-persaingan agar terus berkembang pesat dan terhindarnya kemerosotan baik kuantitas maupun kualitas perusahaan karena dewasa ini sangat mudah terlihat terdapat persaingan yang semakin tajam antar perusahaan dimana perusahaan ingin menjadi yang terbaik dari perusahaan lain sebagai pesaing. Seiring dengan perkembangan teknologi akan menuntut perusahaan melakukan perubahan pada berbagai aspek.

Persaingan merupakan suatu konsep yang menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Persaingan dapat menentukan bagaimana suatu perusahaan dapat mendukung kinerjanya seperti inovasi dan budaya kohesif. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa perusahaan tidak luput dari persaingan dalam mencapai tujuannya.

Keadaan ini akan menuntut setiap perusahaan ingin memperoleh sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dapat memberikan hasil kerja maksimal. Para karyawan harus dapat beradaptasi atas sistem-sistem yang berlaku dalam perusahaan, mereka harus dikembangkan secara terus-menerus

untuk mempertahankan atau meningkatkan kemampuannya.

Sumber daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara produktif dan proaktif. SDM harus menjadi manusia pembelajar yaitu pribadi yang mau bekerja dan bekerja keras dengan penuh semangat sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi perubahan dan tantangan yang terjadi disekelilingnya. SDM yang tidak sanggup dalam menerima tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban dan mereka menjalani pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan.. kondisi akhirnya adalah tidak dirasakan makna kerja. SDM yang menganggap pekerjaan adalah beban adalah SDM yang tidak memiliki etos kerja dan budaya kerja.

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber daya yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan.

Faktanya, tidak sedikit perusahaan yang mengalami kegagalan karena kurangnya perhatian perusahaan kepada aset sumber daya manusia. Padahal, sumber daya manusia adalah aset utama yang harus diperhatikan dan bahkan ditingkatkan. Salah satu yang dapat memberikan penilaian kepada baik buruknya sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan adalah kinerja karyawan.

Kasmir (2016;182) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari pengertian diatas kinerja tergantung arti bahwa hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu

periode yang dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya adalah yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Hal lain yang perlu diperhatikan selain faktor kemampuan adalah faktor kesempatan yang dimiliki. Artinya, adanya kesempatan bagi seseorang melakukan suatu pekerjaan (Robbins, dalam Kasmir 2016;182). Colquitt (dalam Kasmir 2016;183) mengatakan kinerja (*performance*) adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Kapasitas untuk melakukan yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu yang relevan antara tugas dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan, pengalaman, dan kesempatan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan semua aset perusahaan merupakan fungsi dari kinerja atau *job performance*, menurut Ivancevich (dalam Kasmir, 2016;183).

Pengertian kinerja yang dikemukakan oleh ahli manajemen sumber daya manusia adalah hasil kerja dan perilaku kerja. Jika kinerja berdasarkan hasil maka yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Misalnya kemampuan seseorang menjual suatu barang yang telah ditargetkan. Namun jika kinerja dilihat dari perilaku kerja maka yang dinilai adalah perilaku karyawan dalam menjalankan kewajibannya yang berkontribusi positif ataupun negatif.

Demi tercapainya tujuan-tujuan perusahaan yang tidak lain adalah meningkatkan keuntungan yang sebesar-besarnya, harus didukung dengan kinerja karyawannya. Banyak faktor yang

mempengaruhi baik atau tidak baiknya kinerja karyawan seperti fasilitas kerja, budaya kerja, hubungan kerja dan tanggung jawab.

Fasilitas kerja (Husnan, 2012) adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Fasilitas kerja ini merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi sangat mendukung pegawai dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan dan pegawai akan bekerja lebih produktif.

Fasilitas kerja karyawan diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan, baik fasilitas kerja yang akan memudahkan dalam bekerja, maupun fasilitas kerja yang akan menjaga kesehatan karyawan selama bekerja. Fasilitas yang (Faisal dalam Thomas 2018) meningkatkan kemudahan karyawan dalam bekerja seperti perlengkapan kantor yakni meja, komputer, parkir, bangunan kantor, transportasi. Selain fasilitas tersebut, fasilitas kerja tambahan yang akan memberikan kemudahan karyawan dalam bekerja adalah fasilitas internet, fasilitas perpustakaan, fasilitas kantin dan juga fasilitas ibadah juga harus dimiliki oleh setiap perusahaan. Untuk fasilitas kerja yang akan menjaga kesehatan karyawan sudah diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan tentang Fasilitas Kerja SMK3.

Budaya kerja menurut Mangkunegara (2015:113) budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Budaya Kerja adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam Organisasi. Menurut Koesmono (2017) bahwa dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dari lingkungannya. Kepribadian seseorang akan dibentuk pula oleh lingkungannya dan agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak.

Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah budaya dimana individu

berada, seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya.

Hubungan Kerja adalah merupakan suatu hubungan yang timbul antara pekerja dan pengusaha setelah diadakan perjanjian sebelumnya oleh pihak yang bersangkutan. Pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan sebaliknya pengusaha menyatakan pula kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Dengan demikian hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan pengusaha adalah merupakan bentuk perjanjian kerja yang pada dasarnya memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Menurut Husein (2013:10) definisi hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan penerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.

Menurut Mathis (2012), tanggung jawab adalah salah satu faktor motivasi internal atau yang datang dari dalam diri karyawan dalam melaksanakan suatu

pekerjaan. Bila karyawan mempunyai rasa tanggung jawab dalam pekerjaannya, maka karyawan akan memberikan hasil kerja yang baik kepada perusahaan. Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

PT PLN (Persero) merupakan perusahaan milik negara yang memegang peran vital dalam penyediaan energi listrik di seluruh wilayah Indonesia, termasuk daerah kepulauan seperti Pulau Nias. Salah satu unit pelaksana yang bertugas mengelola kelistrikan di wilayah ini adalah PLN UP3 Nias Gunungsitoli. Sebagai Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3), PLN Gunungsitoli bertanggung jawab dalam memastikan ketersediaan pasokan listrik yang andal, aman, dan merata bagi masyarakat di wilayah Gunungsitoli, Teluk Dalam, dan Nias Barat.

Wilayah kerja UP3 Nias memiliki tantangan tersendiri, terutama karena kondisi geografis yang terpencil, infrastruktur yang masih berkembang, serta tingginya kebutuhan masyarakat terhadap energi listrik untuk mendukung aktivitas ekonomi dan sosial. Dalam menghadapi tantangan tersebut, PLN UP3 Nias terus melakukan berbagai upaya perbaikan layanan, peningkatan efisiensi operasional, serta pembangunan infrastruktur kelistrikan.

Selain aspek teknis, PLN UP3 Nias juga aktif dalam menjalin kerja sama strategis dengan berbagai pihak, seperti pemerintah daerah, kejaksaan, dan DPRD. Kemitraan ini bertujuan untuk memperkuat transparansi, pelayanan publik, serta penyelesaian permasalahan hukum dan administrasi yang mungkin timbul dalam proses pelayanan kelistrikan.

Berbagai kegiatan seperti apel siaga, sosialisasi K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), dan audiensi dengan masyarakat mencerminkan komitmen PLN UP3 Nias dalam memberikan pelayanan prima dan menjaga keandalan sistem kelistrikan. Oleh karena itu, penting untuk menelaah lebih lanjut peran, tantangan, dan strategi yang diterapkan oleh PLN UP3 Nias dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan dan mendukung pembangunan berkelanjutan di Pulau Nias.

Berdasarkan observasi langsung dan juga wawancara tak terstruktur dengan pihak PT. PLN (PERSERO) UP3 Nias Gunungsitoli. Ada beberapa temuan yakni, adanya ketidaksesuaian fasilitas kerja, pelaksanaan budaya kerja yang tidak optimal dilaksanakan. Selain itu sering terjadinya konflik antar karyawan yang kemungkinan ini terjadi karena tidak baiknya hubungan kerja.

Adanya ketidaksesuaian fasilitas kerja seperti terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1 Kondisi Fasilitas Kerja

No	Daftar Fasilitas Kerja	Kecukupan
1	Ruang Kerja	Sesuai
2	Komputer	Tidak Sesuai
3	Fasilitas Internet	Tidak Sesuai
4	Fasilitas Ibadah	Sesuai
5	Kantin	Sesuai
6	Fasilitas Perpustakaan	Tidak Sesuai
7	Fasilitas Olahraga	Tidak Sesuai

Sumber: PT. PLN (PERSERO) UP3 Nias Gunungsitoli

Ada 7 fasilitas kerja yang menjadi fokus peneliti saat melaksanakan observasi, yaitu (a) ruang kerja yang dinilai cukup, karena kondisi ruang kerja di PT. PLN (PERSERO) UP3 Nias Gunungsitoli besar dan tidak ada 1 orang pun yang tidak memiliki ruang kerja dan sudah baiknya dalam penetapan jumlah karyawan sesuai dengan luar ruangan (b) komputer, fasilitas komputer dinilai

tidak sesuai karena ternyata banyak juga karyawan menggunakan laptop milik sendiri untuk bekerja dan tidak seharusnya karyawan menggunakan laptop sendiri dalam bekerja karena pengadaan komputer ataupun laptop sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk membelikannya. (c) Fasilitas internet yang juga tidak sesuai karena berdasarkan hasil wawancara juga dengan beberapa karyawan masih ada juga karyawan yang menggunakan fasilitas internet dari *smartphone* mereka melalui aplikasi *thathering hotspot*. (d) Fasilitas kantin dinilai telah sesuai karena memiliki kondisi yang nyaman. (e) Fasilitas ibadah yang nyaman dan menampung jamaah yang cukup. (f) Fasilitas Perpustakaan dinilai tidak sesuai karena memang perpustakaan yang disediakan oleh manajemen tidak memadai untuk membaca dan juga koleksi buku yang tidak lengkap, seharusnya perpustakaan dipenuhi dengan koleksi buku yang dapat membantu meningkatkan kompetensi karyawan. Kenyamanan perpustakaan juga harus diperhatikan agar karyawan dengan leluasa dan santai dalam membaca buku. (g) Fasilitas Olahraga. Kesehatan Karyawan juga harus diperhatikan, adanya kegiatan senam dan olahraga games dilaksanakan setiap hari jumat namun karena kondisi lapangan yang kurang memadai sehingga ada beberapa karyawan yang tidak turut serta dalam olahraga.

Untuk menjaga kesehatan karyawan, harusnya perusahaan juga memperhatikan standar-standar yang telah ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan melalui **Peraturan Menteri Kesehatan No. 48 Tentang Standar K3 Perkantoran**, namun dalam pelaksanaannya, perusahaan tidak menjalankannya secara optimal seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Fasilitas Kerja SMK3

No	Standar	Kondisi di Lapangan
1	Standar Keselamatan	Kurang Memadai, yang ditandai

	Kerja	dengan tidak lengkapnya tanda-tanda terkait dengan peringatan-peringatan keselamatan kerja seperti pengelolaan listrik dan sumber api serta kurangnya prosedur terkait prosedur penanganan P3K, adanya ketersediaan tangga darurat dan pintu darurat, adanya APAR, APAB, Hydrant system yang tidak berjalan baik.
2	Standar Kesehatan Kerja	Kurang memadai, yang ditandai dengan jarang nya dilakukan upaya perusahaan untuk meningkatkan kesehatan karyawan di perkantoran seperti pelaksanaan budaya sehat dan penyediaan ruang ASI yang kurang memadai serta jarang nya dilakukan pencegahan penyakit tertular seperti demam berdarah

Sumber: PT. PLN (PERSERO) UP3 Nias Gunungsitoli

Fasilitas kerja dinilai kurang memadai di perusahaan sehingga perlu dilakukan perbaikan dan hal ini yang akan menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Budaya kerja pada perusahaan juga tidak optimal dilakukan. Ada 5 budaya kerja yaitu (a) Integritas, Bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai

kebijakan organisasi dan kode etik perusahaan. Memiliki pemahaman dan keinginan untuk menyesuaikan diri dengan kebijakan dan etika tersebut dan bertindak secara konsisten walaupun sulit untuk melakukannya. Karyawan tidak serta merta bertindak sesuai dengan nilai kebijakan dan kode etik dan banyak ditemukan karyawan yang kurang bisa menyesuaikan diri dengan kebijakan-kebijakan yang dibuat, terlebih kebijakan yang baru saja disampaikan oleh pimpinan. (b) Profesional yaitu Memiliki kemampuan dan penguasaan dalam bidang pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan, mampu menguasai untuk menggunakan, mengembangkan, dan membagikan pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan kepada orang lain. Karyawan kurang bisa menjalin hubungan dengan karyawan baru sehingga karyawan baru banyak yang terus mencari sendiri ilmu-ilmu untuk dapat bekerja (c) Keselamatan, yang merupakan menciptakan suasana kerja yang nyaman agar tidak terjadinya kecelakaan kerja dan ini memang tidak memadai untuk dilaksanakan. (d) Inovasi dan (e) Pelayanan Prima, harusnya tidak ada lagi ditemukan kritikan-krititikan, namun masih ditemukan yang menandakan adanya keluhan pelanggan terhadap perusahaan.

Untuk hubungan kerja, karyawan mengalami kesulitan dalam meningkatkan keharmonisan karena kemampuan komunikasi yang juga tidak efektif dan adanya senioritas. Hal ini yang menjadi hambatan perusahaan untuk meningkatkan kinerja.

Pembagian tanggung awab yang juga tidak sesuai, satu orang harus mampu melaksanakan beberapa pekerjaan sehingga membuat karyawan merasa stress karena terlalu banyak pekerjaan dan hal ini menjadilkan masih ada ditemukannya keterlambatan-keterlambatan dalam pengiriman laporan-laporan atau pekerjaan yang telah ditargetkan penyelesaiannya. Hal ini semua akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka inti pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu **“Pengaruh Fasilitas Kerja, Budaya Kerja, Hubungan Kerja dan Tanggung Jawab terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 Nias Gunungsitoli”**.
METODE

Berdasarkan metode penelitian yang dilakukan, Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2013:6) penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang di maksudkan untuk mengungkapkan permasalahan yang bersifat sebab akibat antara dua variabel atau lebih.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil
1	0,524	0,284	Valid
2	0,651	0,284	Valid
3	0,611	0,284	Valid
4	0,868	0,284	Valid
5	0,477	0,284	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan pengujian tabel 3.1 diketahui bahwa terdapat 5 item pernyataan pada variabel Fasilitas Kerja dinyatakan valid karena nilai corrected item > 0,3.

Uji Validitas Variabel Budaya Kerja

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Budaya Kerja

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil
1	0,573	0,284	Valid
2	0,599	0,284	Valid
3	0,636	0,284	Valid
4	0,617	0,284	Valid
5	0,667	0,284	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan pengujian tabel 3.2 diketahui bahwa terdapat 5 item pernyataan pada variabel Budaya Kerja dinyatakan valid karena nilai corrected item > 0,3.

Uji Validitas Variabel Hubungan Kerja
Tabel 3 Uji Validitas Variabel Hubungan Kerja

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil
1	0,872	0,284	Valid
2	0,690	0,284	Valid
3	0,737	0,284	Valid
4	0,753	0,284	Valid
5	0,792	0,284	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan pengujian tabel 3.3 diketahui bahwa terdapat 5 item pernyataan pada variabel Hubungan Kerja dinyatakan valid karena nilai corrected item > 0,3.

Uji Validitas Variabel Tanggung Jawab

Tabel 4 Uji Validitas Variabel Tanggung Jawab

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil
1	0,595	0,284	Valid
2	0,384	0,284	Valid
3	0,676	0,284	Valid
4	0,547	0,284	Valid
5	0,566	0,284	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan pengujian tabel 3.4 diketahui bahwa terdapat 5 item pernyataan pada variabel Tanggung Jawab Kerja dinyatakan valid karena nilai corrected item > 0,3.

Uji Validitas Variabel Kinerja
Tabel 5 Uji Validitas Variabel Kinerja

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil
1	0,657	0,284	Valid
2	0,599	0,284	Valid

3	0,606	0,284	Valid
4	0,514	0,284	Valid
5	0,684	0,284	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan pengujian tabel 3.5 diketahui bahwa terdapat 5 item pernyataan pada variabel Kinerja dinyatakan valid karena nilai corrected item > 0,3.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Variabel Fasilitas Kerja

Dari hasil perhitungan melalui *Software SPSS versi 20*, maka didapatkan nilai reliabilitas untuk variabel Fasilitas Kerja sebagai berikut.

Tabel 6 Uji Reliabilitas Variabel Fasilitas Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,781	5

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, butir-butir pertanyaan kuesioner pada variabel Fasilitas Kerja dinyatakan reliabel karena memiliki nilai lebih besar dari 0,6

Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja

Dari hasil perhitungan melalui *Software SPSS versi 20*, maka didapatkan nilai reliabilitas untuk variabel Budaya Kerja sebagai berikut.

Tabel 7 Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,769	5

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, butir-butir pertanyaan kuesioner pada variabel Budaya Kerja dinyatakan reliabel karena memiliki nilai lebih besar dari 0,6

Uji Reliabilitas Variabel Hubungan Kerja

Dari hasil perhitungan melalui *Software SPSS versi 20*, maka didapatkan nilai reliabilitas untuk variabel Hubungan Kerja sebagai berikut.

Tabel 8 Uji Reliabilitas Variabel Hubungan Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,810	5

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, butir-butir pertanyaan kuesioner pada variabel Hubungan Kerjadinyatakan reliabel karena memiliki nilai lebih besar dari 0,6.

Uji Reliabilitas Variabel Tanggung Jawab

Dari hasil perhitungan melalui *Software SPSS versi 20*, maka didapatkan nilai reliabilitas untuk variabel Tanggung Jawab sebagai berikut.

Tabel 9 Uji Reliabilitas Variabel Tanggung Jawab

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,761	5

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, butir-butir pertanyaan kuesioner pada variabel Tanggung Jawab dinyatakan reliabel karena memiliki nilai lebih besar dari 0,6.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Nilai reliabilitas untuk variabel Kinerja sebagai berikut.

Tabel 10 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,776	5

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, butir-butir pertanyaan kuesioner pada variabel

Kinerja dinyatakan reliabel karena memiliki nilai lebih besar dari 0,6.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Artinya, jawaban responden pada kuesioner atas sebuah pertanyaan menghasilkan jawaban yang berbeda antara satu responden dengan lainnya. Data populasi akan berdistribusi normal jika rata-rata nilainya sama dengan modenyanya serta sama dengan mediannya. Ini berarti bahwa sebagian nilai mengumpul pada posisi tengah, sedangkan frekuensi skor yang rendah dan yang tinggi menunjukkan kondisi yang semakin sedikit seimbang (Irianto, 2003:62)”.

Tabel 11 Uji Kenormalan Data dengan Kolmogorov Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,16114873
Most Extreme Differences	Absolute	0,096
	Positive	0,096
	Negative	-0,093
Kolmogorov-Smirnov Z		0,680
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,744

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel output SPSS “One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test” di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 yang dimana 0,200 lebih besar dari 0,05 yang artinya dapat disimpulkan bahwa sampel data yang di gunakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lainnya dalam satu model regresi atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi di antara sesama variabel bebas. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar daripada 0,1, dan untuk nilai VIF yang disyaratkan adalah kurang daripada 10. Hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian ini terlihat pada tabel 3.12 di bawah ini.

Tabel 12 Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Fasilitas_Kerja	0,603	1,657
	Budaya_Kerja	0,409	2,448
	Hubungan_kERJ A	0,473	2,113
	Tanggung_Jawa b	0,682	1,467

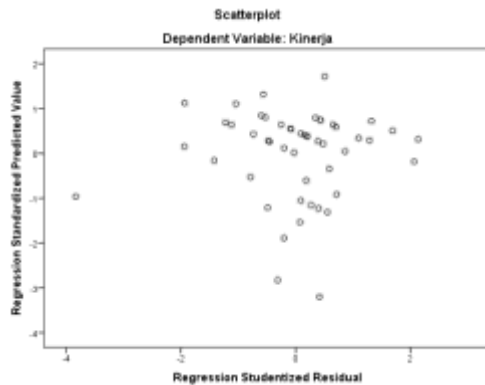
Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, nilai Toleransi untuk keempat variabel bebas berada di atas nilai 0,1, begitu juga dengan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* berada ambang nilai di bawah 10. Kesimpulan yang diambil pada pengujian ini adalah data dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas dan dapat digunakan untuk melakukan analisis tahapan selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi

variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika signifikannya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian menggunakan alat bantu penelitian menggunakan alat bantu *Software SPSS versi 20* dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, hasilnya sebagai berikut:



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan output *scatterplots* di atas diketahui bahwa:

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0
2. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
3. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali

4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Uji Korelasi

Analisis korelasi merupakan analisis untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Ada beberapa kriteria dalam analisis korelasi:

1. Apabila nilai signifikansi antara variabel bebas dengan variabel terikat lebih kecil daripada 0,05 berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Apabila nilai r_{hitung} (*pearson correlation*) lebih besar daripada r_{tabel} berarti adanya korelasi antara variabel bebas dan terikat

Tabel 3.13 di bawah ini menunjukkan hasil analisis korelasi variabel bebas Fasilitas Kerja (X1), Budaya Kerja (X2), Hubungan Kerja (X3), dan Tanggung Jawab (X4) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y)

Tabel 13 Uji Korelasi Correlations

		Fasilitas Kerja	Budaya Kerja	Hubungan Kerja	Tanggung Jawab	Kinerja
Fasilitas_Kerja	Pearson Correlation	1	,611**	,472**	,428**	,642**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,002	,000
	N	50	50	50	50	50
Budaya_Kerja	Pearson Correlation	,611**	1	,696**	,484**	,623**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
Hubungan_kerja	Pearson Correlation	,472**	,696**	1	,516**	,590**
	Sig. (2-tailed)					
	N	50	50	50	50	50

	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50
Tanggung_Jawab	Pearson Correlation	,428**	,484**	,516**	1	,786**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50
Kinerja	Pearson Correlation	,642**	,623**	,590**	,786**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Fasilitas Kerja memiliki nilai signifikansi $0 < 0,05$ dan nilai $r_{hitung} (0,642) > r_{tabel} (0,284)$. Artinya terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Fasilitas Kerja dengan variabel Kinerja
2. Variabel Budaya Kerja memiliki nilai signifikansi $0 < 0,05$ dan nilai $r_{hitung} (0,623) > r_{tabel} (0,284)$. Artinya terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Budaya Kerja dengan variabel Kinerja
3. Variabel Hubungan Kerja memiliki nilai signifikansi $0 < 0,05$ dan nilai $r_{hitung} (0,590) > r_{tabel} (0,284)$. Artinya terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Hubungan Kerja dengan variabel Kinerja
4. Variabel Tanggung Jawab memiliki nilai signifikansi $0 < 0,05$ dan nilai $r_{hitung} (0,786) > r_{tabel} (0,284)$. Artinya terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Tanggung Jawab dengan variabel Kinerja

Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian ini digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi.

Tabel 14 Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	2,931	2,088
	Fasilitas_Kerja	0,302	0,100
	Budaya_Kerja	0,110	0,110
	Hubungan_kERJA	0,078	0,105
	Tanggung_Jawab	0,625	0,100

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel di atas, di dapat nilai $a = 2,931$, $b_1 = 0,302$, $b_2 = 0,110$, $b_3 = 0,078$, $b_4 = 0,625$

Maka persamaan regresi linear pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,931 + 0,302X_1 + 0,110X_2 + 0,078X_3 + 0,625X_4$$

Artinya, setiap kenaikan 1 satuan Fasilitas Kerja, Budaya Kerja, Hubungan Kerja, dan Tanggung Jawab maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 4,046.

Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji T adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} terhadap nilai t_{tabel} . Pada penelitian ini dengan jumlah responden $(n) = 40$, didapatkan nilai

degree of freedom (df) = $35 - 2 = 33$. dan menggunakan $\alpha = 5\%$, maka nilai t_{tabel} sebesar 2,034. Berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka H_0 ditolak, apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka H_0 diterima.

Berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak, apabila apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima. Berikut ini adalah hasil uji T variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 15 Uji T

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,931	2,088		-1,404	,167		
Fasilitas_Kerja	,302	,100	,291	3,031	,004	,603	1,657
Budaya_Kerja	,110	,110	,117	1,001	,322	,409	2,448
Hubungan_kerja	,078	,105	,081	,744	,461	,473	2,113
Tanggung_Jawab	,625	,100	,563	6,236	,000	,682	1,467

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel di atas, maka:

1. Fasilitas Kerja (X1) memiliki nilai Signifikansi $0,004 < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 3,031 > 2,0106$ maka kesimpulannya, H_0 ditolak, artinya Terdapat pengaruh yang signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero)
2. Budaya Kerja (X2) memiliki nilai Signifikansi $0,322 > 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 1,001 < 2,0106$ maka kesimpulannya, H_0 diterima, artinya Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja terhadap Kinerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero)
3. Hubungan Kerja (X3) memiliki nilai Signifikansi $0,461 > 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 0,744 < 2,0106$ maka kesimpulannya, H_0 diterima, artinya Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan antara Hubungan Kerja

terhadap Kinerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

4. Tanggung Jawab (X4) memiliki nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 6,236 > 2,0106$ maka kesimpulannya, H_0 ditolak, artinya Terdapat pengaruh yang signifikan antara Tanggung Jawab terhadap Kinerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} terhadap nilai F_{tabel} . Apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima, namun apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak Berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka H_0 ditolak, apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka H_0 diterima

Tabel 16 Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	197,935	4	49,484	33,706	,000 ^b
Residual	66,065	45	1,468		
Total	264,000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Tanggung_Jawab, Fasilitas_Kerja, Hubungan_kERJA, Budaya_Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,001 yang lebih kecil daripada 0,05. Dari analisis tersebut, maka H_0 ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, maka PLN (PERSERO) UP3 Nias Gunungsitoli meningkatkan Fasilitas Kerja, Budaya Kerja, Hubungan Kerja dan Tanggung Jawab Karyawan.

Uji Koefisien Determinansi

Untuk mengetahui seberapa besar Fasilitas Kerja, Budaya Kerja, Hubungan Kerja dan Tanggung Jawab Karyawan mempengaruhi Kinerja Karyawan, maka perlu dihitung nilai *adjusted R Square* melalui *Software SPSS versi 20*. Berikut adalah hasil perhitungan nilai *adjusted R Square* melalui *Software SPSS versi 20*.

Tabel 17 Uji Koefisien Determinansi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,866 ^a	,750	,728	1,212

a. Predictors: (Constant), Tanggung_Jawab, Fasilitas_Kerja, Hubungan_kERJA, Budaya_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,304 atau 30,4%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 72,8% Fasilitas Kerja, Budaya Kerja, Hubungan Kerja dan Tanggung Jawab Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Karyawan. Sisanya sebesar 27,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya dari beberapa banyak faktor penunjang Kinerja Karyawan, faktor Fasilitas Kerja, Budaya Kerja, Hubungan Kerja dan Tanggung Jawab Karyawan yang mempengaruhi Kinerja Karyawan terbanyak yakni sebesar 72,8%.

SIMPULAN

Ada beberapa kesimpulan dari penelitian ini, yaitu: a). Fasilitas Kerja (X1) memiliki nilai Signifikansi $0,004 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,031 > 2,0106$ maka kesimpulannya, H_0 ditolak, artinya Terdapat pengaruh yang signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero), b). Budaya Kerja (X2) memiliki nilai Signifikansi $0,322 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,001 < 2,0106$ maka kesimpulannya, H_0 diterima, artinya Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja terhadap Kinerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero), c). Hubungan Kerja (X3) memiliki nilai Signifikansi $0,461 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,744 < 2,0106$ maka kesimpulannya, H_0 diterima, artinya Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan antara Hubungan Kerja terhadap Kinerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero), d). Tanggung Jawab (X4) memiliki nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,236 > 2,0106$ maka kesimpulannya, H_0 ditolak, artinya Terdapat pengaruh yang signifikan antara Tanggung Jawab terhadap Kinerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero), e).

Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,001 yang lebih kecil daripada 0,05. Dari analisis tersebut, maka H_0 ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, makan PT. Kereta Api Indonesia meningkatkan Fasilitas Kerja, Budaya Kerja, Hubungan Kerja dan Tanggung Jawab Karyawan, f). Nilai Adjusted R Square pada tabel di atas sebesar 0,304 atau 30,4%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 72,8% Fasilitas Kerja, Budaya Kerja, Hubungan Kerja dan Tanggung Jawab Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 27,2% dipengaruhi oleh variabel- variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya dari beberapa banyak faktor penunjang Kinerja Karyawan, faktor Fasilitas Kerja, Budaya Kerja, Hubungan Kerja dan Tanggung Jawab Karyawan yang mempengaruhi Kinerja Karyawan terbanyak yakni sebesar 72,8%

DAFTAR PUSTAKA

- Djoyowiriono, 2014. *Mengenal Beberapa Uji Statistik Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta, 2012.
- Husein, Umar. 2013. *Desain Penelitian MSDM Dan Perilaku Karyawan*. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Husnan, Suad, 2012. *Manajemen Organisasi*. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo: Depok
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- Moeljono, Djokosantoso. 2015. *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Rusiadi, Nur Subianto dan Rahmat Hidayat. (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*, Cetakan Pertama. Medan : USU Press.
- Sambali, Novayanti Prameta. (2015). Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah. *Universitas Tadulako. e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 8, Agustus 2015 hlm 157-166. ISSN: 2302-2019.*
<http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/viewFile/6407/5098>
- Diakses : Tgl 1 September 2019, Jam : 14.00 Wib
- Sudari, Putu Gde Edy Novayana dan Nyoman Sudarma. (2014). Pengaruh Hubungan Kerja, Komunikasi, Dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. BPR Sari Dananiaga Tabanan. Universitas Udayana, Bali, Indonesia.
<http://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/7628/6492>
- Diakses : Tgl 1 September 2019, Jam 14.10 Wib
- Sugiyono, (2013). *Statistika untuk Penelitian*, cetakan ke 23, penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, Ambar T. Dan Rosidah, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Suwardi dan Amin Wahyudi. (2010). Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo. Universitas Slamet Riyadi Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 4 No. 2 Desember 2010: 99 – 108.*

<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=115054&val=5260>

Diakses : Tgl 1 September 2019, Jam 14.20 Wib

Tika, Moh. Pabund. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*

Perusahaan. cetakan kedua. Jakarta: Bumi Aksara.

Triguno. 2013. *Budaya Kerja*. Jakarta: PT. Golden Trayon Press.