

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Yusuf Hamali, 2018, Pemahaman Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, PT. Buku Seru
- Afandi, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator), Riau, Zanafa Publishing
- Alma H. Buchari, 2018, Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa, Bandung, Alfabeta
- Assauri, S., 2017, Manajemen Pemasaran, Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada. Rosdakarya
- Anwar Mangkunegara, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, edisi Cetakan ke 14, Bandung, PT. Remaja
- Badriyah, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, CV. Pustaka Setia
- Edison, Anwar Komariyah, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, CV. Alfabeta
- Fahmi, Irham, 2017, Analisis Laporan Keuangan, Bandung, Alfabeta
- Fandy, Tjiptono dan Greforius, Chandra. (2016). Pemasaran Jasa (Prinsip, Penerapan, dan Penelitian), Yogyakarta: Andi Offset.
- Fithrotun Walidatun Sholihah, Naning Kristiyana, Dwi Warni Wahyuningsih, 2022, Pengaruh WFH, Komunikasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja PNS (Studi Kasus Bagian Umum Kantor Graha Krida Praja Kabupaten Ponorogo), Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management, Vol. 2 No. 3 September - Desember 2022 p-ISSN : 2797- 9725 | e-ISSN : 2777-0559, DOI : 10.53363/buss.v2i 3.73
- Hasibuan 2019, Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah, Jakarta, Bumi Aksara.
- Hartatik Indah, 2018, Buku Praktis Mengembangkan SDM, Jokjakarta
- Juliana, 2016, Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank OCBC NISP, Tbk Pematangsiantar, Jurnal MAKER, Vol 2, No. 1, Juni 2016, ISSN 2502-4434 DOI: <https://doi.org/10.30596/maker.v1i1.3.231>
- Jodika Hami Pratama, Ronal Aprianto, Fitria, Suwarno, 2022, Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening, MAMEN, Jurnal Manajemen, Volume 1 No. 4, 94-503, 2022 pISSN : 2810-0484 e-ISSN : 2810- 0484 DOI: 10.55123/mamen.v 1i4.1022
- Kasmir, 2017, *Customer Service Excelent*, Teori dan Praktik, Jakarta, Rajagrafindo.

- Kevin Indajang, 2017, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar Jurnal SULTANIST, Volume 6, Nomor 2, Desember 2017 ISSN : 2338-4328 DOI : <https://doi.org/10.31439/sultanist.v3i1.1322>
- Kotler, Philip & Amstrosng Gary, 2018, *"Principles of Marketing 15rd, Global Edition, Pearson Education Limited, New York*
- Limaksrina & Purba, 2017 Manajemen Pemasaran ; Teori dan Aplikasi dalam Bisnis, Mitra Wacana Media, Jakarta
- Mudji Harjanti & Wachid Fuady R, 2019, Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Pemali Juana Semarang Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, No. 46 / Th. XXVI / April 2019, ISSN; 0853- 8778, DOI: 10.53363/jema.v2i2.41
- Nasri, 2019, Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pada Karyawan (Studi Pada PT. Adidaya Bima Perkasa Yogyakarta), Jurnal Ekobis Dewantara, Vol 2, No. 2, 2019. ISSN.2549-5658 DOI: 10.22236/agregat_vol1/is1pp20-37
- Nadya Safirasari Setiawan, Achmad Romi Fitrianto, 2021, Pengaruh *Work From Home* (WFH) terhadap Kinerja Karyawan pada masa Pandemi Covid-19, Vol 3. No 5, ISSN; 3229-3242, ISSN cetak 2656-8063, DOI: <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.1224>.
- Priansa (DJ), 2017. Perilaku konsumen dalam persaingan bisnis kontemporer, Alfabeta, Bandung
- Phillip dan Kevin L. Keller. (2016). *Marketing Management 16 edition*. New Jersey.
- Prasaja Ricardianto, 2018, Human Captal Management, Publisher Bogor. CV. In Media
- Ratih, 2017, Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen, CV Alfabeta Bandung
- Siska Fajar Febriani, 2022, Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tani (Koptan) Jasa Tirta Sendang Tulungagung , Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM) Vol.1, No.3 September 2022 Hal 153-168 eISSN: 2808-8980; p-ISSN: 2808- 9383, Doi : <https://doi.org/10.37339/ebis.v5i2.746>
- Sutrisno, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Barat.
- Sugiyono, 2017 Metode Penelitian Bisnis. Penerbit alfabet, Bandung
- Sunyoto, 2017, Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran, Caps Publishing, Jakarta
- Tasya Gozali, Denni, 2022, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada STMB Multi

Smart Medan) , Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima, Volume III, Nomor II, Tahun 2022, ISSN Online: 2685-984X DOI: <http://dx.doi.org/10.23887/jipp.v5i2>

Tjiptono, F. 2017, Pemasaran Jasa. Edisi 1. Bayu Media Publising, Malang.

Tobari, 2016, Perilaku Organisasi, Yogyakarta, CV Budi Utama

Tasya Gozali, Denni, 2022, Pengaruh budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimasa Pandemi Covid-19, Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen. ISSN: 2685-984X

Valarie A. Zeithaml; Dwayne D. Gremler; Mary Jo Bitner, 2017, *Services Marketing Integrating Customer Focus Across the Firm*, McGraw-Hill Education

Wibowo, 2017, Manajemen Kinerja, Edisi kelima Cetakan ke 12, Jakarta, Rajawali Press

Zeithaml, V.A., M.J. Bitner, D.D. Gremler. 2019. *Services Marketing: Integrating Customer Focus Across the Firm 6 thed.* Mc.Graw-Hill. Boston

Zuki. K, 2016, Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi dan Manajemen , Yogyakarta

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
KUISIONER PENELITIAN

Bogor, Desember 2022

Nomor : -
Lampiran : Kuesioner
Hal : Pengisian Kuesioner

Kepada
Yth.
Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP 3 Citeureup
di Tempat.

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **MUHAMMAD YUSUF FAISAL**
NPM : **S1-0218204**
Jurusan : Manajemen
Institusi : Universitas Binaniaga Indonesia
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia

Sedang menyusun sebuah karya ilmiah (skripsi) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Management (S.M.). Untuk itu, saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk menjawab semua pertanyaan pada kuesioner yang terlampir secara jujur dan terbuka. Informasi yang diperoleh melalui kuesioner ini bersifat ilmiah dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian.

Demikian permohonan saya, atas kesediaan Bapak/Ibu dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan menyatakan pendapat dalam penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

MUHAMMAD YUSUF FAISAL

KUESIONER

Profil Responden

Mohon isi dengan memberi tanda check list (√) pada data, sebagai berikut :

Usia : 17–20 tahun 21 – 24 tahun

25–28 tahun > 28 tahun

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Jenjang Pendidikan : SMA Diploma

S1 S2

Lama Jadi Karyawan: 0–1 tahun 2 – 3 tahun

4 –5 tahun > 5 tahun

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Bapak/Ibu diminta untuk menjawab pertanyaan dibawah ini, kemudian dimohonkan menjawab pernyataan tersebut dengan memberikan tanda check list (√) satu dari lima alternatif jawaban yang terdapat dalam pernyataan tersebut. Keterangan :

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Netral (N) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Daftar Pertanyaan

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Variabel Budaya Organisasi (X ₁) Wirawan (2017:129)						
Pelaksanaan Norma						
1.	Dalam bekerja saya selalu mengikuti pedoman bekerja dari perusahaan.					
2.	Bank Syariah Indonesia, mempunyai pedoman dalam pekerjaan.					
3.	Setiap karyawan harus bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan					
Pelaksanaan Nilai-nilai						
1.	Standar operasional kerja di Bank Syariah Indonesia, mengutamakan keselamatan karyawan dalam bekerja					
2.	Dalam melaksanakan pekerjaan saya patuh kepada pedoman bekerja					
Kepercayaan dan Filsafat						
1.	Pimpinan percaya pekerjaan yang diberikan kepada karyawan selesai tepat waktu					
2.	Karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu akan mendapatkan bonus					
Pelaksanaan Kode Etik						
1.	Semua pegawai harus mematuhi aturan yang ditetapkan perusahaan.					
2.	Saya tidak pernah mematuhi aturan kerja					
3.	Bank Syariah Indonesia mempunyai peraturan kerja (SOP)					
Pelaksanaan Seremoni						
1	Bank Syariah Indonesia mempunyai struktur organisasi.					
2	Bank Syariah Indonesia selalu mengadakan acara dengan seluruh karyawan.					

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Variabel Komunikasi (X2), Sutardji (2016: 10-11)						
Pemahaman Kemampuan						
1.	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan saya.					
2.	Pimpinan selalu mengadakan diskusi dengan karyawan mengenai tugas dan pekerjaan					
Kesenangan						
1.	Saya merasa nyaman dalam bekerja					
2.	Dalam bekerja karyawan saling membantu					
Pengaruh pada sikap dan tujuan						
1	Pimpinan selalu berkomunikasi dengan karyawan mengenai pekerjaan					
2	Teman kerja membantu saya apabila saya kesulitan menyelesaikan pekerjaan					
Hubungan yang makin baik						
1.	Suasana kerja menyenangkan					
2.	Karyawan lain tidak mau bekerja sama dalam hal pekerjaan					
Variabel Disiplin Kerja (X3), Hasibuan (2016;194)						
Tujuan dan Kemampuan						
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.					
2.	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya.					
Teladan Pemimpin						
1.	Pimpinan selalu menerima saran karyawan					
2.	Pimpinan selalu bertanya kepada karyawan yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
3.	Pimpinan selalu datang lebih awal					

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Balas Jasa						
1.	Karyawan yang cepat mengerjakan pekerjaan akan mendapatkan bonus.					
2.	Bank Syariah Indonesia tidak pernah terlambat dalam memberikan gaji					
Keadilan						
1.	Pimpinan selalu memberikan hukuman bagi karyawan yang tidak mentaati peraturan					
2.	Pimpinan selalu memberikan pekerjaan tanpa melihat kemampuan karyawan yang diberikan tugas					
Waskat (Pengawasan melekat)						
1.	Pimpinan selalu mengawasi setiap pekerjaan.					
2.	Perusahaan memberikan sanksi kepada karyawan yang sering terlambat masuk kerja					
Sanksi Hukum						
1.	Karyawan yang sering tidak masuk kerja akan mendapatkan hukuman					
2.	Karyawan yang tidak menggunakan seragam tidak pernah mendapat teguran/hukuman					
Ketegasan						
1.	Karyawan yang terlambat selalu mendapat teguran dan sanksi					
2.	Saya selalu mendapat teguran dari pimpinan, karena saya selalu tidak tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan					
Hubungan Kemanusiaan						
1.	Karyawan lain selalu membantu apabila pekerjaan saya tidak selesai tepat waktu					
2.	Pimpinan selalu makan siang bersama dengan karyawan					

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Variabel Kinerja Karyawan (Y) Wibowo (2017;85)						
Tujuan						
1.	Saya bekerja mempunyai tujuan.					
2.	Saya bekerja di perusahaan hanya untuk mendapatkan pekerjaan di perusahaan lain					
3.	Dalam bekerja saya bekerja sama dengan karyawan lain agar tujuan perusahaan tercapai					
Standar						
1.	Dalam bekerja perusahaan mempunyai standar					
2.	Saya bekerja tidak pernah mengikuti aturan perusahaan					
Umpan Balik						
1	Pimpinan selalu menghargai pendapat karyawan					
2.	Setiap pekerjaan selalu mendapat respon yang baik dari pimpinan					
Alat dan Sarana						
1.	Peralatan kerja di perusahaan lengkap					
2.	Semua karyawan mendapatkan peralatan untuk bekerja					
Kompetensi						
1.	Setiap karyawan harus mempunyai kompetensi sesuai dengan pekerjaan yang diterima					
2.	Saya tidak mempunyai kompetensi yang sesuai dalam bekerja					

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Motivasi						
1.	Saya bekerja dengan semangat					
2.	Semua karyawan dalam bekerja tidak mempunyai target					
Peluang						
1.	Saya bekerja keras agar dapat peluang untuk naik jabatan					
2.	Perusahaan memberikan peluang naik jabatan bagi karyawan yang bekerja baik					