

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, A.R. 2020. *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Kapanjen: Anggota IKAPI No. 240/JTI/2019.
- Amirul Huda, F. (2017). Pengertian Populasi, Sampel, Jenis Sampling, dan Teknik Sampling. *Pengertian Populasi, Sampel, Jenis Sampling, Dan Teknik Sampling*.
- Basri, Dadi, MUhamad, Hasan, Ruhiyat, K., Prasetya, S.G., & Basri, D. M. H. (2024). The Effect of Green Products and Green Promotion on Purchasing Decisions on Starbucks Products. *International Research Journal of Economics and Management Studies*, 3(6), 272-281.
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal EMA*, 5(1). <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Edison, E,A, Yohny dan Komariah,I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Anggota Ikatan Penerbit Indonesia.
- Gaol, Jimmy L. 2014. *Human Capital*. Jakarta: PT. Gramedia
- Hakim, R., & Bross, N. (2018). PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN. *Jurnal Kesejahteraan Sosial*, 3(01). <https://doi.org/10.31326/jks.v3i01.169>
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Iswanto, Heri, Poernomo, I.R.M., Anwar, Y., & Iswanto, H. (2024). The Effect of Price and Promotion on Purchasing Decisions of Philips Product. *International Research Journal of Economics and Management Studies*, 3(6), 180-189.
- Junaedi, Dadang, Zidan, M., Darmantyo, D. A., & Junaedi, D. (2024). The Effect of Burnout and Work Discipline on the Performance of Mental Hospital Nurses Dr. H. Marzoeki Mahdi Bogor. *International Research Journal of Economics and Management Studies*, 3(5), 129-141.
- Kharisma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP

KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2). <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i2.342>

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mas'ud, Fuad. 2014. *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Maulida, N. (2018). PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BESS FINANCE BANJARMASIN. *At-Tadbir Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1). <https://doi.org/10.31602/atd.v2i1.1188>

Merta, I. K., Astari, A. A. E., & Kertagama, N. K. E. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA HOTEL FAVE PETITENGET KABUPATEN BADUNG, BAL. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(1). <https://doi.org/10.38043/jimb.v4i1.2155>

Muchlisin Riadi. (2020). *Populasi dan Sampel Penelitian (Pengertian, Proses, Teknik Pengambilan dan Rumus)*. www.Kajianpustaka.Com

Novianti, Evi. 2019. *Teori Komunikasi Umum Dan Aplikasinya*. Yogyakarta: CV ANDY OFFSET.

Punarya, I,G,K. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.

Purwanto SK, dan Suharyadi. 2012. *Statistik Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat.

Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2). <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3940>

Rismawati, Mattalata. 2018. *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Jakarta: CELEBES MEDIA PERKASA.

Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Safitri, R. A., Risaldi, B. T., & Oktaviani, M. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI BIRO HUMAS KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN. *Jurnal Riset*

Komunikasi, 2(2). <https://doi.org/10.24329/jurkom.v2i2.63>

- Sukron, Muhamad, Febriyanti, R., Wardhani, Y., & Sukron, M. (2024). The Effect of Service Quality and Customer Experience on Customer Satisfaction at Rits Eyelash Extension Salon. *International Research Journal of Economics and Management Studies*, 3(5), 70-79.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Silviani, Irene. 2020. *Komunikasi Organisasi*. Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka.
- Sinaga, S.O, Abdurrozzaq H, Efendi E.P, Marisi B, Sukarman P, Karwanto M.S, A. Nururrochman H, Muliana. 2020. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela, P,L. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Suherman, Ansar. 2020. *Buku Ajar Teori - Teori Komunikasi*. Sleman: DEEPUBLISH (Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA).
- Suliyanto. (2011). Uji Asumsi Klasik Normalitas. *Ekonometrika Terapan : Teori & Aplikasi Dengan SPSS, 1*.
- Supriyadi, M., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN JOB DESCRIPTION TERHADAP KEPUASAN KERJA. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.32832/manager.v3i2.3853>
- Syamsudin, Acep dan Hilman Firmansyah. 2016. *Organisasi dan Manajemen Bisnis*. Yogyakarta: Ombak.
- Syelviani, M. (2017). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Tembilahan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 1(1). <https://doi.org/10.31539/costing.v1i1.48>
- Utaminingsih, Alifiulahtin. 2014. *Perilaku Organisasi*. Malang: Universitas Brawijaya Press (UB Press).

- Wartaka, M., & Sumardjono, S. (2020). Analysis of consumer behavior in buying instant noodles (case studies in the Bogor City Area). *The Management Journal of Binaniaga*, 5(2), 115–128. <https://doi.org/10.33062/mjb.v5i2.384>
- Wihananto, A. (2020). The effect of price, comfort and trust upon the decision to buy at the online shop (Case study on the students at Economic College of Binaniaga). *The Management Journal of Binaniaga*, 5(1), 1-10.
- Wihananto, A. (2019). The effect of quality service and price upon the customers satisfaction (Case study at TIKI branch at Jl. K. H. Sholeh Iskandar Bogor). *The Management Journal of Binaniaga*, 4(1), 1-10

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

SURVEY PENELITIAN PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, JOB DESCRIPTION, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CITRA ABADI SEJATI BOGOR

Digunakan Dalam Rangka Penyusunan Skripsi
Program S1 Manajemen Sumber Daya Manusia
Universitas Binaniaga Indonesia

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini yang merupakan kuesioner penulis susun dalam rangka pelaksanaan penelitian. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan mempengaruhi kedudukan maupun jabatan, mengingat kerahasiaan identitas Bapak /Ibu /Saudara/i akan kami jaga.

Petunjuk Umum Pengisian Kuesioner :

1. Pertanyaan – pertanyaan yang diajukan murni untuk kepentingan ilmiah, yaitu penelitian Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas.
2. Mohon jawaban yang diberikan benar – benar jujur atau apa adanya sesuai dengan kondisi obyektif yang dihadapi.
3. Mohon diisi dengan memilih jawaban untuk setiap pertanyaan yang sesuai dengan persepsi Anda pada kolom jawaban.

Keterangan jawaban :

STS	= Sangat Tidak Setuju	Skor 1
TS	= Tidak Setuju	Skor 2
N	= Netral	Skor 3
S	= Setuju	Skor 4
SS	= Sangat Setuju	Skor 5

A. Karakteristik Responden

1. Nama Anda ?
2. NIK Anda ?
3. Jenis Kelamin Anda ?
 - a. Pria
 - b. Wanita
4. Berapa usia Anda ?
 - a. 18 – 23 tahun
 - b. 24 – 29 tahun
 - c. 30 – 35 tahun
 - d. ≥ 36 tahun
5. Pendidikan terakhir Anda ?
 - a. SD / Sederajat
 - b. SMP / Sederajat
 - c. SMU / Sederajat
 - d. Diploma III
 - e. Strata I
6. Masa kerja Anda ?
 - a. ≤ 3 tahun
 - b. 4 – 6 tahun
 - c. 7 – 9 tahun
 - d. 10 – 13 tahun
 - e. ≥ 14 tahun

B. Budaya Organisasi (X1)

Pertanyaan	Jawaban				
	STS	TS	N	S	SS
Kesadaran Diri					
1. Bersedia untuk masuk kerja tepat waktu					
2. Meminimalisir ketidakhadiran kerja maksimal (10%) dalam waktu satu tahun					
3. Mampu untuk memenuhi target kerja dengan nilai <i>defect</i> (0%)					
4. Menyelesaikan target kerja yang ditentukan					
Keagresifan					
1. Bersedia bekerja dengan ketentuan <i>defect</i> (0%) untuk setiap proses jahitan					
2. Dapat melampaui target per jam					
3. Antisipasi klaim dari <i>buyer</i>					
4. Inisiatif dalam melakukan pekerjaan					
Kepribadian					
1. Menghormati terhadap atasan, rekan kerja dan karyawan divisi lainnya					
2. Mempunyai jiwa rasa memiliki terhadap perusahaan dengan melaksanakan visi misinya					
3. Konsisten dalam menjaga kualitas produk					
4. Disiplin dalam bekerja					
Performa					
1. Karyawan harus memiliki kreativitas kerja					
2. Karyawan diwajibkan untuk mengetahui kualitas produk					
3. Efisiensi kerja diwajibkan untuk setiap karyawan					
4. Karyawan harus menjaga absensi kerjanya					
Orientasi Tim					
1. Kerja sama yang efektif antar karyawan dalam suatu divisi					
2. Koordinasi yang efektif antar divisi					
3. Komitmen bersama untuk mencapai misi perusahaan					
4. Supervisi antar divisi					

C. Job Description (X2)

Pertanyaan	Jawaban				
	STS	TS	N	S	SS
Identifikasi Jabatan					
1. Karyawan menjalankan SOP yang benar sesuai dengan jabatannya					
2. Karyawan wajib memenuhi target kerja yang di berikan sesuai dengan jabatannya					
3. Selektif dalam kriteria pendidikan untuk penerimaan karyawan baru pada setiap jabatan					
4. Bersedia ditempatkan pada posisi yang dibutuhkan					
Rumusan Jabatan					
1. Setiap karyawan harus menguasai pekerjaannya					
2. Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang dilakukannya					
3. Tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan					
4. Jabatan harus sesuai dengan keilmuannya					
Tugas dan Tanggung jawab					
1. Mengetahui secara jelas tugas kerja yang diberikan					
2. Memahami cara kerja yang benar					
3. Mampu menyelesaikan permasalahan					
4. Harus bertanggung jawab dalam mengerjakan suatu pekerjaan					
Standar Wewenang					
1. Karyawan mendapat upah sesuai UMK					
2. Karyawan mendapat fasilitas kesehatan					
3. Karyawan berhak mendapat Jaminan Ketenagakerjaan					
4. Karyawan berhak menjadi anggota SPN					
Syarat Kerja					
1. Sehat jasmani dan rohani					
2. Pendidikan minimal SMU					
3. Memiliki identitas yang jelas (KTP)					
4. Berkelakuan baik					

D. Komunikasi (X3)

Pertanyaan	Jawaban				
	STS	TS	N	S	SS
Keterbukaan					
1. Pimpinan memberikan tugas secara jelas untuk bawahannya					
2. Pimpinan menentukan cara yang tepat untuk memberikan instruksi					
3. Pimpinan mengetahui tanggapan yang baik bawahannya					
4. Pimpinan memberikan masukan yang positif					
Empati					
1. Karyawan mampu memahami setiap perintah kerja yang diberikan oleh atasannya					
2. Sepenuh hati dalam melakukan pekerjaan					
3. Memberikan hasil kerja sesuai dengan arahan dari pimpinan					
4. Menciptakan komunikasi harmonis antar karyawan					
Sikap Mendukung					
1. Pimpinan menghargai hasil kerja karyawannya					
2. Pimpinan memberikan solusi terbaik untuk karyawannya					
3. Pimpinan memperhatikan hak-hak karyawannya					
4. Pimpinan memberikan apresiasi untuk karyawan yang berprestasi					
Sikap Positif					
1. Tanggapan baik dari pimpinan terhadap aspirasi karyawan					
2. Pimpinan berkomunikasi baik dengan karyawannya					
3. Pimpinan tidak merasa rendah diri berkomunikasi dengan karyawan					
4. Pimpinan menjaga hubungan baik dengan karyawan					

Kesetaraan					
1. Pimpinan terbuka untuk menerima pendapat karyawan					
2. Pimpinan bersedia meminta tanggapan dari karyawan					
3. Kerja sama pimpinan dengan karyawan dalam memecahkan masalah					
4. Pimpinan menghargai pendapat karyawan					

E. Kinerja (Y)

Pertanyaan	Jawaban				
	STS	TS	N	S	SS
Kuantitas Kerja					
1. Karyawan memiliki kuantitas kerja yang melebihi rata – rata					
2. Efisiensi kerja yang tinggi					
3. Memenuhi jumlah target kerja yang telah ditentukan					
4. Mampu mengantisipasi <i>reject</i> barang agar tidak menambah waktu kerja					
Kualitas Kerja					
1. Kualitas kerja karyawan yang tinggi					
2. Memenuhi standar profesional kerja					
3. Peningkatan kualitas kerja secara berkelanjutan					
4. Mampu menjaga kinerja dalam bekerja					
Ketepatan Waktu					
1. Tidak terlambat masuk kerja					
2. Memenuhi target waktu kerja					
3. Bekerja keras untuk mencapai target waktu					
4. Efisiensi waktu dalam bekerja					
Kehadiran					
1. Menjaga absensi kerja					
2. Cuti jika sangat diperlukan					
3. Izin datang terlambat untuk hal mendesak					
4. Izin pulang cepat untuk hal yang mendesak					

Sikap Kooperatif Terhadap Ketentuan					
1. Karyawan wajib memakai Kartu Identitas (<i>Barcode</i>)					
2. Karyawan wajib cek suhu untuk masuk perusahaan					
3. Karyawan wajib memakai masker					
4. Karyawan wajib menyerahkan tes swab antigen setelah absen bekerja					

LAMPIRAN 2

Analisa Butir Pertanyaan

Variabel Budaya Organisasi (X₁)

No.	Kode Indikator	Pilihan Responden				
		1	2	3	4	5
1	BO1	0	1	2	164	33
2	BO2	0	2	68	118	12
3	BO3	0	2	81	101	16
4	BO4	0	0	17	159	24
5	BO5	0	3	78	101	18
6	BO6	0	1	44	138	17
7	BO7	0	1	14	134	51
8	BO8	0	1	9	158	32
9	BO9	0	0	6	143	51
10	BO10	0	0	5	143	52
11	BO11	0	0	4	145	51
12	BO12	0	0	4	137	59
13	BO13	0	0	6	156	38
14	BO14	0	0	6	146	48
15	BO15	0	1	11	148	40
16	BO16	0	0	7	146	47
17	BO17	0	0	4	150	46
18	BO18	0	0	9	155	36
19	BO19	0	0	7	149	44
20	BO20	0	0	17	152	31

Variabel *Job Description* (X₂)

No.	Kode Indikator	Pilihan Responden				
		1	2	3	4	5
1	JD1	0	0	6	175	19
2	JD2	0	3	12	165	20
3	JD3	0	3	25	145	27
4	JD4	0	1	34	150	15
5	JD5	0	0	12	158	30
6	JD6	0	0	8	151	41
7	JD7	0	0	11	156	33
8	JD8	0	0	23	142	35
9	JD9	0	0	5	162	33
10	JD10	0	0	4	157	39
11	JD11	0	0	14	149	37
12	JD12	0	0	3	145	52
13	JD13	0	0	4	100	96
14	JD14	0	0	4	88	108
15	JD15	0	0	3	79	118
16	JD16	0	0	31	94	75
17	JD17	0	0	6	84	110
18	JD18	1	19	53	78	49
19	JD19	0	0	3	97	100
20	JD20	0	0	3	82	115

Variabel Komunikasi (X₃)

No.	Kode Indikator	Pilihan Responden				
		1	2	3	4	5
1	KM1	0	0	3	102	95
2	KM2	0	0	3	100	97
3	KM3	0	0	3	102	95
4	KM4	0	0	3	94	103
5	KM5	0	0	6	134	60
6	KM6	0	0	2	129	69
7	KM7	0	0	4	134	62
8	KM8	0	0	2	108	90
9	KM9	0	0	3	84	113
10	KM10	0	0	3	70	127
11	KM11	0	0	4	71	125
12	KM12	0	0	7	82	111
13	KM13	0	0	3	96	101
14	KM14	0	0	3	74	123
15	KM15	0	0	10	86	104
16	KM16	0	0	3	70	127
17	KM17	0	0	3	76	121
18	KM18	0	0	3	88	109
19	KM19	0	0	2	87	111
20	KM20	0	0	3	77	120

Variabel Kinerja (Y)

No.	Kode Indikator	Pilihan Responden				
		1	2	3	4	5
1	K1	0	0	46	146	8
2	K2	0	0	33	157	10
3	K3	0	0	28	155	17
4	K4	0	0	25	157	18
5	K5	0	0	13	166	21
6	K6	0	0	10	164	26
7	K7	0	0	20	157	23
8	K8	0	0	8	157	35
9	K9	0	0	10	154	36
10	K10	0	0	12	162	26
11	K11	0	0	7	167	26
12	K12	0	0	19	155	26
13	K13	0	0	9	145	46
14	K14	0	0	16	133	51
15	K15	0	0	6	123	71
16	K16	0	0	7	117	76
17	K17	0	0	6	99	95
18	K18	0	0	6	95	99
19	K19	0	0	3	86	111
20	K20	1	4	28	83	84

LAMPIRAN 3

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

