

## ABSTRAK

**Hasan Maulana, Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kab.Sampang). Dibawah Bimbingan Drs.Ec. Mudji Kuswinarno, M.Si. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kab.Sampang). Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dimana populasinya adalah pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kab. Sampang dengan teknik pengambilan sample menggunakan proportionate stratified random sampling yang diperoleh sampel sebanyak 55 responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda serta analisis jalur. Hasil analisis penelitian ini adalah; (1). Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan hasil nilai t hitung sebesar  $3.636 > t \text{ tabel } 1.675$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. (2) Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan hasil nilai t hitung sebesar  $2.256 > t \text{ tabel } 1.675$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,028 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. (3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Komunikasi dengan hasil nilai t hitung sebesar  $2.927 > t \text{ tabel } 1.675$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. (4) Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komunikasi dengan hasil nilai t hitung sebesar  $6.484 > t \text{ tabel } 1.675$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. (5) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan hasil nilai t hitung sebesar  $2.148 > t \text{ tabel } 1.675$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,036 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. (6) Disiplin Kerja berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja melalui Komunikasi dengan hasil pengaruh langsung sebesar 0,381 atau 38,1% sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 0,084 atau 8,4%. (7) Budaya kerja berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja melalui komunikasi dengan hasil pengaruh langsung sebesar 0,295 atau 29,5% sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 0,187 atau 18,7%.

## **ABSTRACT**

**Hasan Maulana, Effect of Work Discipline, Organizational Culture on Employee Performance With Communication as an Intervening Variable (Study at the Department of Industry and Trade Cooperatives, Sampang Regency). Under the Guidance of Drs.Ec. Mudji Kuswinarno, M.Sc. Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Trunojoyo Madura.**

This study aims to determine and analyze the influence of work discipline, organizational culture on employee performance with communication as an intervening variable (study at the Department of Industry and Trade Cooperatives, Sampang Regency). The method used is a quantitative method where the population is the employees of the Department of Cooperative Industry and Trade Kab. Sampang with sampling technique using proportionate stratified random sampling obtained a sample of 55 respondents. The analytical tools used are multiple linear analysis and path analysis. The results of this research analysis are; (1). Work discipline has a positive and significant effect on performance with the results of the t-count value of 3.636 > t-table 1.675 with a significance level of 0.001 < 0.05 so that H0 is rejected and H1 is accepted. (2) Organizational Culture has a positive and significant effect on performance with the results of the t-count value of 2.256 > t-table 1.675 with a significance level of 0.028 < 0.05 so that H0 is rejected and H1 is accepted. (3) Work discipline has a positive and significant effect on communication with the results of the t-count value of 2.927 > t-table 1.675 with a significance level of 0.005 < 0.05 so that H0 is rejected and H1 is accepted. (4) Organizational Culture has a positive and significant effect on Communication with the results of the t-count value of 6.484 > t-table of 1.675 with a significance level of 0.000 < 0.05 so that H0 is rejected and H1 is accepted. (5) communication has a positive and significant effect on performance with the results of the t-count value of 2.148 > t-table 1.675 with a significance level of 0.036 < 0.05 so that H0 is rejected and H1 is accepted. (6) Work Discipline has a direct and indirect effect on Performance through Communication with a direct effect of 0.381 or 38.1% while the indirect effect is 0.084 or 8.4%. (7) Organizational culture has a direct and indirect effect on performance through communication with the result that the direct influence is 0.295 or 29.5% while the indirect effect is 0.187 or 18.7%.

