

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.DARMASINDO INTIKARET TEBING TINGGI SUMATERA UTARA

¹Friska Yuriati Purba, ²Sinar Ritonga, ³Tiara Kristina Pasaribu

Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas Medan

Email : friskayuriati@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi, Sumatera Utara. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 50 karyawan di PT Darmasindo Intikaret Cliff High Sumatera Utara. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS Versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda adalah: $Y = 0,840 + 0,258X_1 + 0,689X_2 + 0,117X_3$ dimana tanda positif pada variabel komunikasi, motivasi dan budaya organisasi menunjukkan arah yang sama, artinya jika komunikasi, motivasi dan budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Nilai tcount untuk variabel komunikasi yang diperoleh berdasarkan output regresi adalah $(2,341) > t_{table} (1,678)$ sehingga H1 diterima dan H0 ditolak, yang berarti bahwa sebagian terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan. Nilai tcount untuk variabel motivasi yang diperoleh berdasarkan output regresi adalah $(7,590) > t_{table} (1,678)$ sehingga H1 diterima dan H0 ditolak, yang berarti bahwa sebagian ada efek positif dan signifikan dari motivasi pada kinerja karyawan. Nilai tcount untuk variabel budaya organisasi yang diperoleh berdasarkan output regresi adalah $(2,131) > t_{table} (1,678)$ sehingga H1 diterima dan H0 ditolak, yang artinya sebagian terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil Fcount yang diperoleh berdasarkan output regresi adalah $231,378 > F_{table} 2,80$ kemudian H1 diterima, yang berarti bahwa secara bersamaan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel komunikasi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinan adalah 0,938. Artinya, kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Komunikasi, Motivasi dan Budaya Organisasi sebesar 93,8% sedangkan 6,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti kompetensi, kemajuan karir, dan kepemimpinan.

Kata Kunci: Komunikasi, Motivasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Kualitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik buruknya organisasi. Jika sumber daya manusia lemah maka perkembangan organisasi akan terlambat dan produktifitasnya terbatas, sehingga organisasi tidak mampu bersaing dalam skala global, regional maupun nasional.

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Mangkunegara (2016:67), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi yang mengandung macam-macam keterangan dari seseorang kepada orang lain. Menurut Purwanto (2011:4), komunikasi

merupakan suatu proses pertukaran informasi antara individu melalui suatu sistem yang lazim, baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku tindakan.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan atau kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan. Menurut Mathis dan Jackson (2011:65), Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang didalam tersebut melakukan tindakan.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan suatu aktivitas kerja. Menurut Fahmi (2017:117), Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Penelitian Ginanjar, M.F (2018) dengan judul , “Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Utama Lestari Di Bandung”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Wayan (2015) dengan judul, “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat Dan Banten”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kondisi motivasi kerja dan kondisi kinerja karyawan, serta untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat dan Banten. Penelitian Muh.Ilham (2020) dengan judul,”Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

PT Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri pengolahan karet yang berlokasi di Jl.Ir.Juanda No.11 Kelurahan Brohol Kecamatan Bajenis Tebing Tinggi, Sumatra Utara. Perusahaan ini juga salah satu eksportir karet yang ada di Tebing Tinggi dan PT. Darmasindo Intikaret juga ingin menjadi penyedia solusi kebutuhan karet alam yang terbesar dan paling didominasi pelanggan dan pemasok dunia. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap karyawan pada PT.Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi Sumatera Utara”.

LANDASAN TEORI

Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau komunikasi dari seorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan ,tetapi juga ekspresi wajah , intonasi, titik putus lokal dan sebagainya. Dan perpindahan efektif yang diperlukan tidak hanya transmisi data, tetapi seseorang yang mengirimkan berita dan menerimanya sangat tergantung pada keterampilan-keterampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara, dan lain-lain) untuk membuat sukses pertukaran informasi.

Menurut Arni (2016: 4), menjelaskan bahwa komunikasi adalah pertukaran informasi verbal dan nonverbal antara pengirim dan penerima informasi untuk mengubah perilaku.

Jenis-jenis Komunikasi

Menurut Sofyandi (2018:146) jenis-jenis motivasi ada 4 jenis yaitu:

a. Komunikasi Verbal

Komunikasi verbal adalah penyampaian informasi yang dilakukan secara langsung dengan berbicara atau menggunakan bahasa isyarat..

b. Komunikasi Non-Verbal

Komunikasi *non-verbal* biasanya menyampaikan informasi dengan bahasa tubuh, gestur, dan ekspresi wajah. Jenis komunikasi ini lebih cocok ketika kamu ingin memahami pikiran atau karakter seseorang.

c. Komunikasi Tertulis

Berbeda dengan dua jenis komunikasi di atas, komunikasi tertulis menggunakan media tulisan untuk menyampaikan pesan dan informasi.

d. Komunikasi Visual

Komunikasi visual lebih menggunakan gambar, karya seni, sketsa, bahkan grafik untuk menyampaikan pesan kepada pendengarnya. Komunikasi visual biasanya digunakan ketika presentasi untuk menunjang komunikasi verbal dan isi presentasi tersebut.

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2016:148), ada dua faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu:

a. Faktor dari pihak *sender* atau komunikator yakni:

1. Keterampilan *Sender*

Sender sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.

2. Sikap *Sender*

Sikap *sender* sangat berpengaruh pada *receiver*. *Sender* yang bersikap angkuh terhadap *receiver* dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh *receiver*. Maka dari itu, *sender* harus bersikap meyakinkan *receiver* terhadap pesan yang diberikan kepadanya.

3. Pengetahuan *Sender*

Sender yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikan kepada *receiver* sejelas mungkin.

4. Media Saluran yang Digunakan oleh *Sender*

Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi atau pesan kepada *receiver*. *Sender* perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian *receiver*.

b. Faktor dari pihak *receiver* yakni:

1. Keterampilan *Receiver*

Pesan yang diberikan oleh *sender* akan dapat dimengerti dengan baik, jika *receiver* mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.

2. Sikap *Receiver*

Sikap *receiver* terhadap *sender* sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Maka dari itu *receiver* haruslah bersikap positif terhadap *sender*, sekalipun pendidikan *sender* lebih rendah dibandingkan dengannya.

3. Pengetahuan *Receiver*

Pengetahuan *receiver* sangat berpengaruh pula dalam komunikasi. *Receiver* yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diterimanya dari *sender*.

4. Media Saluran Komunikasi

Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. Media saluran komunikasi berupa alat indera yang ada pada *receiver* sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak untuknya.

Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata *motivation*, yang artinya dorongan daya batin sedangkan *to motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi berhubungan dengan arah dari perilaku, kekuatan respon untuk bertindak dan ketahanan perilaku dalam kurun waktu tertentu. Selain itu, motivasi berhubungan erat dengan perilaku dan prestasi.

Widodo (2015:187), mengatakan Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Motivasi dapat memiliki dua sumber dorongan yaitu dorongan dari dalam dan dorongan dari luar.

Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2016:27), Ada dua jenis motivasi kerja yaitu motivasi positif dan motivasi negatif sebagai berikut :

1. Motivasi positif (insentif positif)
Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.
2. Motivasi negatif (insentif negatif)
Motivasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar yang apabila mereka melakukan kesalahan akan mendapat hukuman.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Siswanto (2011:139), motivasi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Tantangan
Adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Tidak mampu memberikan motivasi, bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin. Tantangan demi tantangan akan menumbuhkan motivasi seseorang untuk bekerja keras mengatasinya.
2. Tanggung jawab
Rasa ikut serta memiliki akan menimbulkan motivasi untuk merasa bertanggung jawab. Setiap karyawan dalam tahapan aktivitas organisasi sebagai mata rantai dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.
3. Keterlibatan dalam mengambil keputusan
Rasa ikut dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan kata lain bentuk kotak saran dari karyawan, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan stimulasi yang cukup kuat untuk karyawan.

Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai , norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana setiap individu dalam organisasi tersebut bertindak berperilaku dalam melakukan setiap tugas dan pekerjaan. Menurut Robbins & Judge (2015:83) mengemukakan bahwa , “Budaya organisasi atau organizational culture adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi”.

Jenis-jenis Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno (2013:80), ada dua jenis budaya organisasi sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang terbuka dan partisipatif
Budaya organisasi yang terbuka dan partisipatif ditandai dengan adanya pencapaian tujuan yang lebih tinggi dan rasa saling percaya pada bawahan atau anggota organisasi.
2. Budaya organisasi yang tertutup dan otokratis
Budaya organisasi yang tertutup dan otokratis ditandai dengan adanya pencapaian tujuan yang tinggi, tetapi tidak didukung dengan rasa saling percaya.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2015:105) mengungkapkan ada enam faktor yang mempengaruhi budaya organisasi. Adapun faktor – faktor tersebut sebagai berikut:

- a. Observed Behavioral Regularities (Keteraturan perilaku yang Diamati), yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.

- b. Norms (Norma), yakni berbagai perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan..
- c. Dominant values (Nilai Dominan), yakni adanya nilai - nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
- d. Philosophy (Filosofi), yakni adanya kebijakan - kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.
- e. Rules (Aturan), yakni adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi. Aturan – aturan yang berisi petunjuk mengenai pelaksanaan tugas – tugas dalam organisasi.
- f. Organization climate (Iklim Organisasi), yakni perasaan keseluruhan yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain..

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan bagian produksi tahun 2021 sebanyak 100 orang. Dalam penentuan sampel penelitian ini digunakan dengan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e² = Error term (10%)

Berdasarkan rumus tersebut maka:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{100}{1 + (100 \times 0,1^2)}$$

$$n = \frac{100}{2}$$

$$n = 50$$

$$n = 50$$

Berdasarkan rumus diatas, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang dari 100 populasi. Sedangkan untuk mempersempit wilayah populasi agar teknis penelitian menjadi lancar dan efisien, maka digunakan Sampel Random Berstrata (*Stratified Random Sampling*).

Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel penelitian disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Komunikasi (X1)	Komunikasi adalah proses komunikasi anatar sipengirim pesan dan sipenerima pesan dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua belah pihak agar diperoleh suatu hasil	<ul style="list-style-type: none"> - Pemahaman - Kesenangan - Pengaruh pada sikap - Hubungan yang makin baik - Tindakan 	Skala Likert

		yang sangat berarti bagi organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> - Pengetahuan - Keterampilan - Sikap 	
2	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi adalah suatu dorongan baik yang berasal dari dalam maupun luar yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu.	<ul style="list-style-type: none"> - Daya pendorong - Kemauan - Kerelaan - Membentuk keahlian - Membentuk keterampilan - Kewajiban - Keinginan - Semangat 	Skala Likert
3	Budaya Organisasi (X3)	Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.	<ul style="list-style-type: none"> • Kejujuran karyawan • Ketekunan karyawan • Kreativitas karyawan • Kedisiplinan • Inovasi • Perhatian terhadap detail • Berorientasi kepada hasil • Berorientasi kepada manusia • Berorientasi kepada tim • Sikap agresif • Stabilitas 	Skala Likert
4	Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Kuantitas - Tanggung jawab - Kerja sama - Inisiatif - Hasil kerja - Pengetahuan - Kecelakaan mental - Sikap 	Skala Likert

Sumber: Diolah Penulis, 2022

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner, yaitu alat mengumpulkan data secara langsung dari responden. Kuesioner dibagikan kepada responden untuk mengetahui pendapat responden mengenai variabel penelitian.

2. Dokumentasi, yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat pihak lain)
3. Wawancara, yaitu proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi – informasi atau keterangan – keterangan.

Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas adalah suatu data yang dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2015:172), Instrument penelitian yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan (mengukur) data valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam hal ini menurut Sugiyono (2015:179) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r \geq 0,30$, maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah valid
- b. Jika $r < 0,30$, maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah menguji apakah hasil kuesioner dapat dipercaya atau tidak. Menurut Sugiyono (2015:64), pengujian reliabilitas dengan *Internal Consistency* dilakukan dengan cara mencoba instrument sekali saja, kemudian dianalisis dengan teknik tertentu. Perhitungan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan analisis yang dikembangkan oleh *Alpha Cronbach*. Kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. $\alpha \geq 0,5$ artinya instrument reliable
- b. $\alpha < 0,5$ artinya instrument tidak reliable

c. Regresi Linear

Analisis ini digunakan untuk mengetahui bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependen, bila dua atau lebih variable independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis menggunakan rumus persamaan berikut (Sugiyono, 2015: 277):

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Variabel terikat
X_1, X_2, X_3	= Variabel bebas
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien regresi
a	= Intersep (konstanta)
e	= Tingkat kesalahan estimasi

Kemudian persamaan regresi berganda di atas diaplikasikan menjadi:

$$KK = a + \beta_1 K + \beta_2 M + \beta_3 BO + e$$

Keterangan:

KK	= Kinerja Karyawan
K	= Komunikasi
M	= Motivasi
BO	= Budaya Organisasi
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$	= Koefisien Regresi Variabel X_1, X_2, X_3
a	= Konstanta
e	= Standar Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas berguna untuk menguji ketepatan hasil kuesioner, sedangkan uji reliabilitas menguji apakah hasil kuesioner dapat dipercaya atau tidak. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program for Social Sciences*) versi 24. Hasil uji validitas dan reliabilitas secara simultan disajikan pada tabel berikut ini:

Komunikasi (X₁)

Tabel 1. Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber: data diolah dengan SPSS 23

Tabel 1.diatas, menunjukkan bahwa dari 30 jawaban responden 100% sudah valid. Hasil uji reliabilitas secara simultan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	8

Sumber : data diolah dengan SPSS 23

Dari tabel 2. diatas, diketahui bahwa kedelapan pernyataan dalam penelitian ini sudah reliable, karena nilai *Cronbach's Alpha* 0,955 > 0,50. Selanjutnya, disajikan hasil uji validitas dan reliabilitas secara parsial pada variabel Komunikasi berikut ini:

Tabel 3. Item-Total Statistics

	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
K1	.846	Valid	.948	Reliabel
K2	.841	Valid	.948	Reliabel
K3	.833	Valid	.949	Reliabel
K4	.899	Valid	.945	Reliabel
K5	.798	Valid	.951	Reliabel
K6	.824	Valid	.950	Reliabel
K7	.836	Valid	.949	Reliabel
K8	.777	Valid	.952	Reliabel

Sumber : data diolah dengan SPSS 23

Dari tabel 3. diatas, terlihat bahwa seluruh indicator pengukuran variabel Komunikasi sudah valid, karena rata-rata nilai *correlation* diatas > 0,30. Dari tabel tersebut juga, terlihat bahwa seluruh variabel penelitian sudah reliable, karena nilai *Cronbach's Alpha if Item* > 0,50

Hasil Uji Validitas secara parsial pada variabel Motivasi disajikan pada tabel berikut:

Motivasi (X₂)

Pada variabel motivasi (X₂) disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4. Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0

	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Sumber : data diolah dengan SPSS 23

Tabel 4. Diatas menunjukkan bahwa dari 30 jawaban responden 100% sudah valid. Hasil uji reliabilitas secara parsial pada variabel Motivasi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	8

Sumber : data diolah dengan SPSS 23

Dari tabel 5 diatas, diketahui bahwa delapan pernyataan dalam penelitian ini sudah reliable, karena nilai Cronbach's Alpha $0,970 > 0,50$. Selanjutnya, disajikan hasil uji validitas dan reliabilitas secara parsial pada variabel Motivasi berikut ini.

Tabel 6. Item-Total Statistics (X₂)

	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
M1	.922	Valid	.963	Reliabel
M2	.895	Valid	.964	Reliabel
M3	.915	Valid	.963	Reliabel
M4	.863	Valid	.966	Reliabel
M5	.715	Valid	.975	Reliabel
M6	.922	Valid	.963	Reliabel
M7	.895	Valid	.964	Reliabel
M8	.915	Valid	.963	Reliabel

Sumber : data diolah dengan SPSS 23

Dari tabel 6 diatas, terlihat bahwa delapan pernyataan penelitian pada perusahaan PT.Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi Sumatera Utara secara rata-rata sudah valid, karena $r_{hitung} > 0,30$. Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa seluruh variabel penelitian sudah reliable karena nilai Cronbach's Alpha If Item $> 0,50$.

Hasil uji validitas secara parsial pada variabel Budaya Organisasi disajikan pada tabel berikut:

Budaya Organisasi (X₃)

Pada variabel Budaya Organisasi (X₃) disajikan pada tabel berikut :

Tabel 7. Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	30	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber : data diolah dengan SPSS 23

Tabel 7 diatas menunjukkan bahwa dari 30 jawaban responden 100% sudah valid. Hasil uji reliabilitas secara parsial pada variabel Budaya Organisasi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 8. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	11

Sumber : data diolah dengan SPSS 23

Dari tabel 8 diatas, diketahui bahwa kesebelas pernyataan dalam penelitian ini sudah reliable, karena nilai Cronbach's Alpha $0,969 > 0,50$. Selanjutnya, disajikan hasil uji validitas dan reliabilitas secara parsial pada variabel Budaya Organisasi berikut ini:

Tabel 9. Item-Total Statistics

	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
BO1	.880	Valid	.965	Reliabel
BO2	.865	Valid	.965	Reliabel
BO3	.863	Valid	.965	Reliabel
BO4	.899	Valid	.964	Reliabel
BO5	.802	Valid	.967	Reliabel
BO6	.811	Valid	.967	Reliabel
BO7	.834	Valid	.966	Reliabel
BO8	.785	Valid	.968	Reliabel
BO9	.828	Valid	.966	Reliabel
BO10	.880	Valid	.965	Reliabel
BO11	.865	Valid	.965	Reliabel

Sumber : data diolah dengan SPSS 23

Dari tabel 9 diatas, terlihat bahwa kesebelas pernyataan penelitian pada perusahaan PT.Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi Sumatera Utara rata-rata sudah valid, karena nilai $r_{hitung} > 0,30$. Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa seluruh variabel penelitian sudah reliable karena nilai Cronbach's Alpha If Item $> 0,50$.

Hasil uji validitas secara parsial pada variabel Kinerja Karyawan disajikan pada tabel berikut:

Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel kinerja karyawan (Y) disajikan pada tabel berikut :

Tabel 10. Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	30	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber : data diolah dengan spss 23

Tabel 10 diatas menunjukkan bahwa dari 30 jawaban responden 100% sudah valid. Hasil uji reliabilitas secara parsial pada variabel Kinerja Karyawan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.973	9

Sumber : data diolah dengan spss 23

Dari tabel 11 diatas, diketahui bahwa kesembilan pernyataan dalam penelitian ini sudah reliable, karena nilai Cronbach's Alpha $0,973 > 0,50$. Selanjutnya, disajikan hasil uji validitas dan reliabilitas secara parsial pada variabel Kinerja Karyawan berikut ini:

Tabel 12. Item-Total Statistics (Y)

	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
KK1	.919	Valid	.969	Reliabel
KK2	.895	Valid	.970	Reliabel
KK3	.907	Valid	.969	Reliabel
KK4	.896	Valid	.970	Reliabel
KK5	.721	Valid	.977	Reliabel
KK6	.919	Valid	.969	Reliabel
KK7	.895	Valid	.970	Reliabel
KK8	.907	Valid	.969	Reliabel
KK9	.896	Valid	.970	Reliabel

Sumber : data diolah dengan spss 23

Dari tabel 12 diatas, Terlihat bahwa kesembilan pernyataan penelitian pada perusahaan PT.Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi Sumatera Utara rata-rata sudah valid, karena nilai $r_{hitung} > 0,30$. Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa seluruh variabel penelitian sudah reliable karena *Cronbach's Alpha If Item* $> 0,50$.

PEMBAHASAN

Dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel komunikasi adalah 2,341 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar (1,678) sehingga $(2,341) > (1,678)$. Selain itu untuk nilai signifikansinya $0,024 < 0,05$ dengan memperhatikan nilai t_{tabel} ,maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan ditolaknya H_0 , berarti komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi Sumatera Utara. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2021), dengan judul "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Indosurya Kencana Bekasi.

Dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel motivasi adalah (7,590) sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar (1,678). Selain itu untuk nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ dengan memperhatikan nilai t_{tabel} maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan ditolaknya H_0 berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Theodora (2015), dengan judul "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang Surabaya". Penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui bagaimana kondisi motivasi kerja dan kondisi kinerja karyawan, serta untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Motor Gemilang Surabaya.

Dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi adalah (2,131) sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar (1,678). Selain itu untuk nilai signifikansinya $0,038 < 0,05$ dengan memperhatikan nilai t_{tabel} maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan ditolaknya H_0 berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi Sumatera Utara. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Novziransyah, (2017) dengan judul “Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor wilayah Sumatera Utara Medan”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi, motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R Square), menunjukkan bahwa Komunikasi, Motivasi dan Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu 93,8% sedangkan sisanya yaitu 6,2% lagi dijelaskan oleh faktor lainnya seperti kompetensi, peningkatan karir, dan kepemimpinan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Persamaan regresi linear berganda adalah:

$$KK = 0,840 + 0,258K + 0,689M + 0,117BO + e$$

Dilihat dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat disimpulkan bahwa Komunikasi, Motivasi dan Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi.

2. Berdasarkan uji t, diperoleh hasil komunikasi dengan nilai t_{hitung} (2,341) $> t_{tabel}$ (1,678), motivasi dengan nilai t_{hitung} (7,590) $> t_{tabel}$ (1,678), budaya organisasi t_{hitung} (2,131) $> t_{tabel}$ (1,678).
3. Dilihat dari uji F, disimpulkan bahwa variabel Komunikasi, Motivasi dan Budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi Sumatera Utara. Hal ini dapat dilihat dari uji F bahwa F_{hitung} sebesar 231.378 $> F_{tabel}$ 2,80 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
4. Hasil pengujian koefisien determinasi R^2 adalah sebesar (0,938) Artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Komunikasi, Motivasi dan Budaya organisasi sebesar 93,8% sedangkan 6,2% lagi dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti kompetensi, peningkatan karir, dan kepemimpinan.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan motivasi karyawan agar dapat mendorong karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan memiliki keinginan besar menjadi anggota perusahaan sepenuhnya agar kinerja karyawan meningkat .
2. Sebaiknya perusahaan dapat menjalin hubungan komunikasi yang baik untuk menghindari penyimpangan- penyimpangan dalam menyampaikan informasi yang dapat mengakibatkan terjadinya kesalahpahaman dalam bekerja.
3. Perusahaan diharapkan untuk lebih memperhatikan lagi tentang suatu keadaan budaya organisasi yang terjadi dalam ruang lingkup perusahaan seperti meningkatkan kedisiplinan dalam hal kehadiran agar tercapai keoptimalan kinerja guna mencapai tujuan dan target perusahaan.



4. Bagi PT.Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi Sumatera Utara dalam hal Kinerja Karyawan perlu meningkatkan Kerjasama, Tanggung Jawab, Pengetahuan dan Disiplin Kerja sehingga Kinerja Karyawan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arni, Muhammad. 2016. *Komunikasi Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta; Bumi Aksara.
- Dewi, R. V. K. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 164-171.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Ginanjari, M. F. (2018). *Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Utama Lestari Di Bandung* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Hasibuan, Malayu. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta.
- Herman Sofyandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ilham, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Makassar).
- Juniantara, I Wayan (2015). “ *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat Dan Banten*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Novziransyah, N. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor wilayah Sumatera Utara Medan. *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)*, 2(1), 14-25.
- Purwanto, 2011. *Statistika untuk Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Robbins, dan Judge. 2010. *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh (alih baasa Angelica). PT Index Kompleks Gramedia. Jakarta.
- Siswanto, H. B. 2011. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.
- Theodora, O. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187-195
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.