



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (2) 2024: 23300-23310

<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM?d=1>
ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Rimatandu Motaro Pratama Jakarta Timur

Alfred Putra Jaya Zai ¹, Indra Januar Rukmana ²

¹²Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
e-mail: alfredput17@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima (September 2024) Disetujui (September 2024) Diterbitkan (September 2024)</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Rimatandu Motaro Pratama. pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Rimatandu Motaro Pratama. menganalisis pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Rimatandu Motaro Pratama. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, bahwa anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu dan sampel yang diambil dari populasi memiliki sifat yang refresentatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 56 karyawan. Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, terbukti dari hasil perhitungan nilai uji t variabel Komunikasi (X1) dengan thitung sebesar 8.418 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel ($8.418 > 2.004$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.050) maka Ha diterima dan H0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, terbukti nilai uji t variabel Budaya Organisasi (X2) dengan thitung sebesar 7.537 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar dari ttabel ($7.537 > 2.004$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.050) maka Ha diterima dan H0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Terdapat pengaruh komunikasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, terbukti dari yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 59.753 sedangkan Ftabel (0,05) untuk n = 56 sebesar 2.77. Jadi Fhitung > dari Ftabel (0,05) atau $59.753 > 2.77$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Komunikasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).</p>
<p>Keywords: Communication, Organizational Culture, Employee Performance</p>	<p style="text-align: center;"><i>ABSTRACT</i></p> <p><i>This research aims to analyze the influence of communication on the performance of PT Rimatandu Motaro Pratama employees. The influence of organizational culture on the performance of PT Rimatandu Motaro Pratama employees. analyze the influence of communication and organizational culture on the performance of PT Rimatandu Motaro Pratama employees. The type of research used in</i></p>

this research is quantitative research with a descriptive approach. Another term for a saturated sample is census, where members of the population are sampled. In this research, the sample is part of a population that has certain characteristics and samples taken from the population have representative characteristics. The sample in this research was 56 employees. There is an influence of communication on employee performance, as evidenced by the results of calculating the t test value for the Communication variable (X1) with a t count of 8.418 and a significance of 0.000. Because tcount is greater than ttable (8.418 > 2.004) and the significance is smaller than 5% (0.050), Ha is accepted and H0 is rejected, it can be stated that Communication (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y). There is an influence of organizational culture on employee performance, as proven by the t test value of the Organizational Culture variable (X2) with a t count of 7.537 and a significance of 0.000. Because tcount is greater than ttable (7.537 > 2.004) and the significance is smaller than 5% (0.050), Ha is accepted and H0 is rejected, it can be stated that Organizational Culture (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y). There is a joint influence of communication and organizational culture on employee performance, as evidenced by the ANOVA test, the Fcount value was 59,753, while the Ftable (0.05) for n = 56 was 2.77. So Fcount > from Ftable (0.05) or 59,753 > 2.77, with a significant level of 0.000 because 0.000 < 0.05, then it can be said that Communication (X1), Organizational Culture (X2) and together influence Performance. Employees (Y).

PENDAHULUAN

Pada perkembangan globalisasi saat ini banyak perusahaan yang di tuntut untuk dapat berkembang dan bertahan dalam menjalankan perusahaan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan mengandalkan sistem manajemen, budaya dan komunikasi yang baik tentunya dengan menerapkan sistem manajemen perusahaan akan tetap berjalan sebagaimana mestinya sesuai dengan apa yang telah direncanakan dan ditetapkan sebelumnya.

Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. SDM berperan dominan dalam pembentukan karyawan yang dapat meningkatkan dan mengoptimalkan pekerjaan baik secara perorangan maupun dalam kelompok. Manajemen Sumber Daya Manusia sangat berperan penting dalam pembentukan pegawai mulai dari perekrutan, pelatihan, pengorganisasian, pengawasan, serta pengontrolan. Karyawan merupakan penggerak operasi organisasi, sehingga jika kinerja karyawan meningkat, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Para karyawan diarahkan untuk meningkatkan kinerjanya agar memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas, serta kedisiplinan.

Untuk kelancaran dalam proses-proses yang ada di dalam sebuah organisasi, diperlukan komunikasi yang baik. Komunikasi memiliki peran penting bagi kehidupan manusia, karena manusia dikatakan sebagai makhluk sosial. Hubungan antar individu dibutuhkan untuk kelangsungan hidup dan kegiatan organisasi manusia itu sendiri dalam melakukan interaksi. Pemandangan informasi atau gagasan dari seseorang ke orang lain, dapat berlangsung secara lisan maupun tulisan, dan dapat dilakukan oleh dua orang atau lebih. Kurangnya komunikasi akan menjadi kendala yang berpengaruh bagi kelancaran aktivitas perusahaan. Pada tempat kerja, antara atasan dan staf dihubungkan dengan komunikasi untuk melaksanakan tugas

masing-masing agar dapat terselesaikan dengan baik. Dalam pelaksanaan tugas, mereka cenderung berkomunikasi secara lisan dibandingkan dengan komunikasi secara tertulis, karena dengan komunikasi secara lisan akan mempercepat informasi tersampaikan, tetapi komunikasi secara lisan bisa menimbulkan kekeliruan antara individu. Kurangnya komunikasi akan menjadi kendala yang berpengaruh bagi kelancaran aktivitas organisasi, dapat di lihat dengan adanya *miscommunication* antar karyawan yang terjadi karena perbedaan persepsi antara informasi yang disampaikan komunikator dengan informasi yang di terima komunikan. Komunikasi yang baik akan memberikan dampak positif bagi manajer maupun karyawan. Demikian juga komunikasi antar pegawai yang kurang baik dengan sering terjadinya kesalahan dalam proses pekerjaan, sehingga menimbulkan sebuah permasalahan.

Dalam suatu perusahaan pasti nya memiliki elemen-elemen penting dalam menjalankan perusahaannya, salah satu elemen yang mempengaruhi perilaku karyawan adalah lingkungan dari karyawan itu sendiri, yang dalam hal ini budaya organisasi yang melingkupinya. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaannya, cara bekerja dengan koleganya, dan cara memandang masa depan dengan wawasan yang luas ditentukan oleh norma, nilai dan kepercayaannya.

Budaya organisasi adalah suatu sistem yang dapat dimaknai bersama dan dianut oleh anggota organisasi serta memberikan identitas atau pembeda dengan organisasi lain (Robbins, 2013:512). Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda sebagai pedoman dalam berpikir dan berperilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi.

Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuannya, sedangkan jalannya organisasi dipengaruhi oleh perilaku banyak individu yang memiliki kepentingan masing-masing. Oleh sebab itu, budaya organisasi sangat penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam organisasi. Kebiasaan tersebut mengatur tentang norma-norma perilaku yang harus diikuti oleh para anggota organisasi, sehingga menghasilkan budaya yang produktif. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Dalam budaya di sebuah organisasi, kepemimpinan merupakan salah satu indikator terciptanya budaya itu sendiri karena kepemimpinan yang baik dapat merubah budaya yang buruk, dan dapat menimbulkan inovasi baik yang di lakukan pemimpin atau pun karyawan itu sendiri, namun hal itu belum berjalan dengan baik di PT Rimatandu Motaro Pratama, hal ini terlihat dari minimnya inisiatif individu karyawan yang bertanggung jawab pribadi nya pun masih kurang.

Karena inisiatif individu masih dirasa sangat kurang, membuat hasil kinerja yang di berikan oleh karyawan belumlah maksimal dan membuat dukungan manajemen sangat di butuhkan untuk membuat karyawan karyawan menjadi lebih baik lagi, dan hal itu bisa di dukung dengan sistem penghargaan seperti kenaikan gaji bagi karyawan teladan atau promosi jabatan agar karyawan memiliki tujuan untuk memperbaiki kinerja mereka.

Dalam mencapai tujuan suatu organisasi, selain dari budaya organisasi dan komunikasi, kinerja karyawan juga sangatlah penting dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi yang sebanding dengan apa yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan.

Kinerja karayawan sangat penting bagi sebuah instansi atau lembaga pemerintahan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan para pegawai untuk bekerja, struktur dan job design, kebijakan organisasi, strategi organisasi, budaya organiasi, kompensasi, kepemimpinan dan teman sekerja. Kinerja karyawan

merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan suatu tugas yang didasarkan atas kualitas, kuantitas, dan waktu kerja (Sutrisno, 2016). Penilaian kinerja pada suatu organisasi perusahaan sangat penting oleh keberhasilan kompetensi yang dimiliki berdasarkan hasil kerja karyawan. Fokus yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Timbulnya kinerja karyawan yang rendah dapat menyebabkan suatu perusahaan maupun organisasi mengalami kerugian yang kemudian dapat merusak mutu suatu perusahaan tersebut (Paais, 2018). Permasalahan yang terjadi terhadap kinerja karyawan, perusahaan membutuhkan peran dalam pengelolaan dengan adanya manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) untuk bisa memelihara dan meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Karena di PT Rimatandu Motaro Pratama masih terdapat banyak hal yang belum terasa maksimal seperti tidak tercapainya target dari realisasi budaya organisasi karyawan dan komunikasi dalam perusahaan perlu di tingkatkan maka kinerja di perusahaan pun dapat dikatakan masih perlu dimaksimalkan lagi agar mendapatkan hasil kerja yang lebih baik. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya bekerja dengan baik, karena dengan memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang bagus akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Karena dengan memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang bagus akan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Dengan terciptanya budaya organisasi dan komunikasi yang baik maka kinerja para karyawan juga akan meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena komunikasi dan budaya organisasi merupakan faktor yang penting bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu pemimpin organisasi harus memberikan arahan kepada para atasan agar mereka lebih peka dan memahami karakter dari bawahan sehingga bawahan mendapatkan cukup informasi yang jelas untuk menyelesaikan tugas-tugas yang perlu ia kerjakan, didukung oleh budaya kerja yang aman, nyaman, dan terkendali dalam bekerja sehingga bisa mencapai kinerja kerja yang optimal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Prima Nugraha S.Sinaga (2010) yang berjudul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten dairi sumatera utara, diperoleh hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan Marlina B. Winanti (2009) yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Atri Distribution, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Rika Wulanda (2009) dikutip dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil sekretariat daerah kabupaten wakatobi, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Syafitri Diah Kusumawati (2014) yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor regional 1 badan kepegawaian negara yogyakarta, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh susandi prihayanto (2012) yang berjudul analisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Regional IV Jateng – diy, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan peneliti adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut V.Wiratna Sujarweni (2014:39) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dengan kuatifikasi (pengukuran). Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif. Menurut Sukmadinata (2017), penelitian deskriptif merupakan karakteristik penelitian yang dapat mengungkapkan atau membedah berbagai fenomena alam atau sosial dalam masyarakat secara spesifik. Penelitian ini dilaksanakan di Jl kanko Blok J7 no. 17 Perum, Mentland Menteng, Ujung Menteng, Cakung, Jakarta Timur, DKI Jakarta. Alasan penelitian ini dilaksanakan di PT Rimatandu Motaro Pratama dikarenakan kecocokan permasalahan yang terjadi dengan apa yang menjadi Rumusan Masalah yang hendak diteliti oleh peneliti. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, artinya teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel maka seluruh populasi dalam penelitian ini digunakan sebagai Sampel yang berjumlah adalah 56 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi X₁ dan X₂ – Y

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	16.186	3.556			4.552	.000
Komunikasi (X ₁)	.368	.066	.513		5.573	.000
Budaya Organisasi (X ₂)	.389	.084	.428		4.648	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2024

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut: **Y = 2,983 + 0.012 X₁ + 0.005 X₂ artinya,**

- Nilai Konstanta a = 2,983 dapat diartikan bahwa jika , Komunikasi (X₁), Budaya Organisasi (X₂) dan bernilai nol maka Kinerja Karyawan (Y) bernilai sebesar 2,983.
- Koefisien regresi Komunikasi (X₁) b₁ = 0.012 dapat diartikan bahwa jika Komunikasi (X₁) meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0.012.
- Koefisien regresi Budaya Organisasi (X₂) b₂ = 0.005 dapat diartikan bahwa jika Budaya Organisasi (X₂) meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Karyawan (Y) juga akan menurunkan sebesar 0.005.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 2. Koefisien Korelasi Komunikasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations	
		Kinerja Karyawan (Y)	Komunikasi (X ₁)
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan (Y)	1.000	.753
	Komunikasi (X ₁)	.753	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan (Y)	.	.000
	Komunikasi (X ₁)	.000	.
N	Kinerja Karyawan (Y)	56	56
	Komunikasi (X ₁)	56	56

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Komunikasi sebesar 0,753 masuk dalam interpretasi 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. yang

artinya tingkat hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 3. Koefisien Korelasi Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		Kinerja Karyawan (Y)	Budaya Organisasi (X2)
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan (Y)	1.000	.716
	Budaya Organisasi (X2)	.716	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan (Y)	.	.000
	Budaya Organisasi (X2)	.000	.
N	Kinerja Karyawan (Y)	56	56
	Budaya Organisasi (X2)	56	56

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,716 masuk dalam interpretasi 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan yang kuat. yang artinya tingkat hubungan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4. Koefisien Korelasi Komunikasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.832a	.693	.681	2.86032	2.698

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Komunikasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Komunikasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) R Square sebesar 0,693, masuk pada interval 0,60 – 0,799 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Komunikasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang Kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 5. Koefisien Determinasi Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.753a	.568	.560	3.36200	2.040

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2024

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,568 yang artinya variabel Komunikasi (X1) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 56,8%, sedangkan sisanya sebesar 43,2% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 6. Koefisien Determinasi Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.716a	.513	.504	3.56880	2.587

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2022

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,513 yang artinya variabel Budaya Organisasi (X2)

memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 20,1%, sedangkan sisanya sebesar 48,7% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 7. Koefisien Determinasi Komunikasi (X1) Dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.832a	.693	.681	2.86032	2.698

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Komunikasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2024

Berdasarkan tabel 7, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0.693 yang artinya variabel Komunikasi dan Budaya Organisasi secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 69.3%, sedangkan sisanya sebesar 30.7% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kesejahteraan, kompetensi dan kepuasan kerja.

Uji Hipotesis (Simultan)

Tabel 8 Uji F hitung ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	977,740	2	488,870	59,753	,000b
Residual	433,617	53	8,181		
Total	1411,357	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi(X2), Komunikasi (X1)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2024

Berdasarkan Tabel 8 diperoleh nilai Fhitung 59,753 > Ftabel 2.78 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya secara simultan komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Rimatandu Motaro Pratama.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Komunikasi (X1) dengan thitung sebesar 8,418 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel (8,418 > 2.004) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka Ha diterima dan H0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dalam penelitian ini Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini sesuai dengan peneliti terdahulu Mahrawati (2020) Pengaruh Kemampuan Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT.BRI (Persero) Cabang Palangkaraya. Dengan hasil bahwa Meningkatkan kinerja pegawai maka pimpinan harus memiliki komitmen yang Baik untuk mengarahkan bawahannya bekerja lebih baik, kemampuan pimpinan mengkoordinir kepentingan bawahannya, kemampuan pimpinan menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Komunikasi yang efektif membantu karyawan memahami tugas, tujuan, dan ekspektasi dengan jelas. Hal ini meningkatkan fokus dan motivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, Komunikasi yang positif dan terbuka dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan. Ketika mereka merasa dihargai, didengarkan, dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan, mereka akan lebih terdorong untuk bekerja dengan baik. Komunikasi yang efektif adalah salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan menerapkan strategi komunikasi yang baik,

perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kepuasan karyawan, serta mencapai tujuan bisnis mereka.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Budaya Organisasi (X2) dengan thitung sebesar 7,537 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel ($7,537 > 2.004$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dalam penelitian ini Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini sesuai dengan peneliti terdahulu Muhammad Ras Muis (2018) “Hasil penelitian Budaya organisasi terhadap kinerja, ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja, dan secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan budaya dan organisasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, dan norma yang dianut dan dipraktikkan oleh anggota organisasi. Budaya ini membentuk cara kerja dan perilaku karyawan, dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai, dihormati, dan memiliki suara dalam organisasi, mereka akan lebih terdorong untuk bekerja keras dan mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, komunikasi, kolaborasi, inovasi, dan retensi karyawan. Hal ini dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuannya dan meningkatkan daya saingnya di pasar.

Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 59.753 sedangkan Ftabel ($\alpha 0,05$) untuk $n = 56$ sebesar 2.77. Jadi Fhitung $>$ dari Ftabel ($\alpha 0,05$) atau $59.753 > 2.77$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Komunikasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.693, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 69.3% variabel Komunikasi (X1), variabel Budaya Organisasi (X2) dan variabel memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 30.3% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini Komunikasi dan Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini sesuai dengan peneliti terdahulu Rudy Fahrurazi (2020) “Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan Wilayah Banjarmasin” Ada pengaruh yang signifikan variabel Komunikasi, terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan wilayah Banjarmasin, dengan besar pengaruh sebesar 37,9%.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada bab hasil analisa dan pembahasan mengenai “Pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Rimatandu Motaro Pratama”, penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian atau penulisan skripsi ini:

1. Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, terbukti dari hasil perhitungan nilai uji t variabel Komunikasi (X1) dengan thitung sebesar 8.418 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel ($8.418 > 2.004$) dan signifikansi lebih kecil dari 5%

- (0.050) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Komunikasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, terbukti nilai uji t variabel Budaya Organisasi (X_2) dengan t_{hitung} sebesar 7.537 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7.537 > 2.004$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.050) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 3. Terdapat pengaruh komunikasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, terbukti dari yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 59.753 sedangkan F_{tabel} (α 0,05) untuk $n = 56$ sebesar 2.77. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} (α 0,05) atau $59.753 > 2.77$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Komunikasi (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Alex S. Nitisemito, 1993, Manajemen Personalialia, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Anas Sudijono , 1995 , Pengantar Statistik, Rineka Ciptam Jakarta
- Ariani, 2018. Teori & Manajemen Stres. Malang:Torada
- Arikunto Suharsimi, 2001, Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan. Melalui www.google.com [11/12/06].
- Buchari Zainun, 1979, Manajemen dan Motivasi, Balai Aksara, Jakarta.
- Coomb, P.H, 1998, The World Educational Crisis, A System Analysis, New York: Oxford University Press.
- Daulay et al., 2017. Kewirausahaan Dari Industry 4.0 Menuju Society 5.0. Cattleya Darmaya Fortuna.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, Perilaku Dalam Organisasi, Jilid I, Edisi 7, Erlangga, Jakarta, 1985
- Dedi Supriadi, 1998, Mengangkat Citra dan Martabat Guru, Adicita Karya Nusa, Yogyakarta
- Dharma, 1995, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Djamarah (2018). Pola Asuh Orang Tua dan Komunikasi dalam Keluarga, Bandung
- F.J. Yammarino,W , D.Spangler, and B.M. Bass, 2003, "Transformasional Leader and Performance: A Longitudinal Investigation".
- Fattah, 2017. Prinsip-prinsip Manajemen. Jakarta: Bina Aksara
- Fremont E. Kast dan James E. Rosenzweig, 1995, Organisasi dan Manajemen, Bumi Aksara, Jakarta
- Ghillyer, Andrew. 2010. Business Ethics : A Real World Approach. New York: Mc Graw Hills.Itjen Depkes. 2008.Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah.Jakarta:Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara

- Griffin, E. (2012). In *A First Look At Communication Theory* (p. eight edition). Amerika: McGrew Hill.
- H. Hudoyo, 1988, *Mengajar Belajar Matematika*, Penerbit Ditjen Dikti Depdikbud, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Harun Alrasyd, 1999, *Penarikan Sampel*, Unppad, Bandung
- Hasibuan Malayu S. P. , 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keenam, Penerbit CV. Haji Mas Agung, Jakarta.
- Hasibuan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV Haji Masagung
- Hasibuan, Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan IV, Bumi Aksara, Jakarta, 2012
- Henry Simamora, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit STIE-YKPN, Yogyakarta.
- Herawati (2018) *Prinsip- Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- James A. F. Stoner, 1998, *Manajemen*, Penerbit Erlangga, Jilid I, Edisi Pertama, Jakarta.
- Malayu Hasibuan (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keenam, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Manullang. M, 1992, *Manajemen Personalia*, Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Marliana B. Winanti (2009). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Marwansyah, 2016. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*”, Bandung : Alfabeta
- Maryadi, 2019. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mudyahardjo Redja, Rasyidin Waini & Soegiyanto Saleh, 1992, *Dasar-dasar Kependidikan*, Penerbit Universitas Terbuka, Jakarta.
- Muhyadi, 2012. *Ilmu Komunikasi : Suatu Pengantar Ringkas*. Jakarta. PT. RajaGrafindoPersada
- Mustafa, 2018. . *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Nurhayati (2018) *Prinsip- Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Paais, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta
- Panuju, 2018. , *Pengantar studi ilmu komunikasi*, Jakarta, Paramedia grup
- Payaman J. Simanjuntak (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Evaluasi Kinerja Edisi ke-3*. Jakarta : Lembaga FEUI
- Payaman J. Simanjuntak (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Evaluasi Kinerja Edisi ke-3*. Jakarta : Lembaga FEUI
- Prima Nugraha S.Sinaga (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara

- Rika Wulanda (2009). Peranan Organizational Citizenship Behavior (Obc). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ritonga, 2015. Manajemen Pemasaran : Konsep dan Aplikasi. Medan. CV.
- Robbin & Coulter, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sagala (2011). Sagala, Syaiful. 2010. Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti, 2000, Sumber Daya manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, Henri, 1999, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta
- Simon, Herbert A., 1982, Perilaku Administrasi : Suatu Studi Tentang Proses Pengambilan Keputusan. Diterjemahkan oleh St. Dianjung, Bina Aksara, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, Metode Penelitian Survei, LP3ES, Cetakan II, 1995
- Soetopo, 2010, Metodologi Penelitian Kualitatif. Surakarta : UNS Press
- Soewarno Handayani, 1982, Pengantar Studi Administrasi dan Management, Gunung Agung, Jakarta.
- Steers, Richard. M, Efektivitas Organisasi, Erlangga, Jakarta, 1980
- Stephen, Robbins (2013), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Sutrisno, 2016. Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Mandar Maju. Bandung
- Sugiyono, 1999, Statistika Untuk Penelitian, Alfabeta, Jakarta
- Suharsimi Arikunto, 1983, Prosedur Penelitian, Bina Aksara, Jakarta
- Supomo, 2018. Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan Kedua, Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM
- Syafitri Diah Kusumawati (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turnover Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah, Jurnal Rekayasa Sistem Industri, Vol.3.,No.1.,p.1-9
- Tabrani Rusyan, 1996, Menjadi Guru Teladan, CV. Kandaga Cipta Karya, Cianjur.
- Terry (2016). R.Terry, George dan Leslie W.Rue. Dasar-Dasar Manajemen. (Jakarta: Bumi Aksara
- Thoha, 2014. Kepemimpinan dan Manajemen. Devisi Buku Perguruan
- Veithzal Rivai (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO
- Wibowo (2016). Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan, 2015. Manajemen Konsep, Prinsip Dan Aplikasi. Agnini Bandung : Cetakan ketiga. Agnini
- Wiyani, Novan dan Barnawi, Format PAUD: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi Pendidikan Anak Usia Dini, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014