

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Anugerah Utama

Penulis:
Diva Mardianti¹
Titis Tatasari²

Afiliasi:
Sekolah Tinggi Ilmu
Ekonomi Mahardhika
Surabaya^{1,2}

Korespondensi
divamardianti7@gmail.com

Histori Naskah:
Diajukan: 05-07-2021
Disetujui: 21-07-2021
Dipublikasi: 21-07-2021

Abstrak: Cara untuk memanfaatkan Sumber Daya Manusia di dalam perusahaan diperlukan adanya peningkatan kualitas kinerja karyawan melalui pelatihan dan penyediaan sarana dan prasarana serta fasilitas sosial. Sumber Daya Manusia merupakan tonggak dalam menjalankan kegiatan operasional dan keberlangsungan suatu perusahaan. Kategori penelitian ini yaitu asosiatif kasual dan menggunakan pendekatan secara kuantitatif. Metode sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh (teknik *non-probabilitas* dimana semua anggota populasi dijadikan sampel). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 109 orang menggunakan cara analisis data diaplikasikan yaitu regresi linear berganda. Dari hasil terlihat bahwa Variabel Budaya Organisasi (X_1) mempunyai pengaruh secara sebagian terkait Kinerja Karyawan nilai $t_{hitung} 3,708 < t_{tabel} 1.98260$, angka signifikansi yakni $0,000 < 0,05$ yang berarti Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Sumber Anugerah Utama. Variabel Motivasi (X_2) tidak mempunyai pengaruh dengan cara parsial terkait Kinerja Karyawan nilai $t_{hitung} 0,073 > t_{tabel} 1.98260$ dan nilai signifikansi $0,483 > 0,05$ yang artinya Motivasi tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Sumber Anugerah Utama. Variabel Komunikasi (X_3) mempunyai pengaruh dengan cara parsial terkait Kinerja Karyawan angka $t_{hitung} 2,449 < t_{tabel} 1.98260$ serta angka signifikansi yakni $0,016 < 0,05$, artinya Komunikasi mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Sumber Anugerah Utama. Variabel Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh secara simultan terhadap Budaya Organisasi (X_1) Motivasi (X_2) dan Komunikasi (X_3). Dimana nilai $f_{hitung} = 72,636 >$ dari $f_{tabel} 3,08$ mempunyai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Anugerah Utama secara bersama-sama.

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

Pendahuluan

Saat ini, Indonesia mengalami beberapa masalah besar, salah satu masalahnya adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik dan benar akan mendapatkan target yang tepat dan tercapainya tujuan perusahaan.(Haqq, 2018; Sarianti et al., 2018). Hal ini sangat bermanfaat untuk kemajuan sebuah perusahaan dan juga dapat menunjang laju pembangunan kebijakan ekonomi yang menghadapi depresiasi. Kemampuan sumber daya manusia di Indonesia berada dalam kategori sangat rendah, jika dilihat berdasarkan urutan indeks pengembangan manusia(Johari et al., 2020; Nisa, 2018). Urutan ke 121 diduduki oleh Indonesia dari total 185 negara yang ada, sehingga menyebabkan minimnya kemampuan bersaing warga negara didalam berbagai lini. Negara sangat mengharapkan mampu meningkatkan kinerjanya serta mempertahankan kualitas kerja yang baik, sehingga dapat meningkatkan perekonomian Indonesia seiring zaman.

Sumber daya manusia sangat menentukan baik atau tidaknya suatu lembaga. Kedudukan organisasi dalam sektor ekonomi sangat krusial dalam perekonomian negara.(Marta & Wijayati, 2018; Sutoro, 2020). Organisasi adalah perkumpulan orang-orang yang memiliki tujuan bersama secara terstruktur dan rasional. Perusahaan dapat bertahan dan tetap *survive* apabila kegiatan karyawan yang terlibat terstruktur dengan rapi.(Abadiyah, 2016). Dalam hal meraih *goal* yang ditetapkan sebelumnya, kebutuhan mutlak yang harus dipenuhi adalah menjaga mutu sumber daya manusia serta mengelola secara tepat waktu dan tepat guna.(Rudiantoro, 2017; Sulistiawan et al., 2017). Dalam kondisi seperti saat ini, manajemen dituntut untuk lebih berinovasi dan mengembangkan cara baru untuk meningkatkan aktivitas dan kinerja karyawan serta mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan untuk meningkatkan kontribusi pada perusahaan. Menurut Uha (2013: 15), peningkatan kinerja sumber daya manusia mampu diberdayakan dengan upaya-upaya, seperti pemberian training, pendidikan, pemberian kompensasi, motivasi, meningkatkan komunikasi dan kerjasama antar individu maupun kelompok, menghasilkan tempat kerja yang baik dan juga memperhatikan masalah *safety* dalam bekerja.

PT Sumber Anugerah Utama adalah salah satu pabrik yang pada awalnya bergerak pada bidang minyak pelumas dan telah memasarkan pelumas tersebut di berbagai daerah. Namun melihat banyaknya limbah yang berupa minyak bekas dan tidak dibutuhkan lagi sehingga limbah tersebut dibuang sembarangan, padahal itu termasuk kategori limbah B3 yang terkait Bahan Berbahaya serta Beracun yang dapat mencemari lingkungan. PT Sumber Anugerah Utama ingin berkontribusi guna mencegah pencemaran alam yang diakibatkan oleh jenis limbah ini dengan cara menjadi perusahaan yang mengolah limbah B3 oli bekas menjadi minyak pelumas dasar atau biasa disebut *base oil*. PT Sumber Anugerah Utama telah memiliki izin dari kementerian lingkungan hidup yang berupa pengumpulan limbah B3 dan pengolahan atau pemanfaatan oli bekas menjadi base oil. Sehingga dalam pengoperasian pabrik PT Sumber Anugerah Utama penting untuk memberikan perhatian kualitas karyawan, karena mengetahui bahwa kualitas kerja karyawan sangat krusial serta berkaitan kuat dengan mutu perusahaan serta mutu yang diperoleh.

Untuk menilai kinerja perusahaan, ada tiga hal yang mengindikasikan baik buruknya kualitas kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kebiasaan dan aturan dalam organisasi, tekad dan komunikasi.(Alwi et al., 2019; Utomo, 2020). Indikator penilaian kerja itu adalah kinerja individu, jumlah pekerjaan yang dilaksanakan, kemampuan mental umum, kemampuan memimpin, tingkat kesalahan dan hasil kerja. PT Sumber Anugerah Utama melakukan penilaian kinerja setiap hari melalui koordinator setiap divisi. Hasil dari penilaian kinerja tersebut dilakukan demi mengetahui seberapa baik anggota di setiap divisi dalam mengerjakan tugasnya. Penilaian kinerja dilakukan dengan cara koordinator memberikan nilai pada setiap anggota di divisinya. Nilai yang dapat diberikan yaitu BS (Baik Sekali), B (Baik), dan C (Cukup). Target kinerja yang diharapkan PT Sumber Anugerah Utama minimal 50% dari Baik Sekali dan Baik.

Informasi yang di dapat, pada tanggal 20 Mei 2021 dilangsungkan proses wawancara kepada 50 pekerja di perusahaan di PT Sumber Anugerah Utama.

Tabel 1
Wawancara Karyawan

No	Faktor yang Mempengaruhi	Jumlah Responden
1	Budaya Organisasi	15
2	Komunikasi	15
3	Motivasi Kerja	10
4	Disiplin Kerja	6
5	Perubahan Lingkungan Kerja Akibat Corona	2
6	Sikap Pemimpin	2
Jumlah		50

Sumber: Data Primer yang Diolah Tahun 2021

Dilihat dari tabel, terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan jumlah 15 responden, yaitu budaya organisasi dan komunikasi. Yang kedua terkait tingkat motivasi kerja mempunyai responden sebanyak 10. Yang ketiga disiplin kerja dengan jumlah responden 6 orang. Kemudian yang terakhir 2 responden memilih perubahan lingkungan yang disebabkan oleh corona virus dan sikap pemimpin.

Menurut Mangkunegara (2000:67), hal yang penting dilakukan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan adalah terkait dengan budaya organisasi, komunikasi, serta motivasi. Komunikasi berperan penting dalam hubungan antar karyawan, sehingga dalam menjalankan tugas pegawai memiliki intensitas komunikasi dan keterkaitan yang bagus terhadap pegawai lain. Motivasi berperan penting dalam meningkatkan semangat setiap karyawan saat menjalankan tugas. Sedangkan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan setiap harinya.

Studi Literatur

Jurnal yang ditulis oleh Hendra tentang “Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan” mengatakan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (Hendra, 2020).

Jurnal ditulis oleh Firanti, Sulistiani dan Sary tentang “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta”. Budaya positif mampu meningkatkan semangat, motivasi dan kinerja anggotanya. Budaya yang baik menimbulkan motivasi dalam bekerja serta budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. (Firanti et al., 2021).

Jurnal yang ditulis oleh Lubetri dan Azizah tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Knowledge Sharing* Sebagai Pemediasi di TRAC Astra Rent Car Cabang Yogyakarta”. *Knowledge sharing* tidak signifikan sebagai pemediasi dan tidak signifikan dalam memediasi hubungan antara komunikasi organisasi dalam kinerja karyawan. *Knowledge sharing* tidak cukup bermakna sebagai variabel perantara (*intervening*) antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. (Lubetri & Azizah, 2020).

Metode Penelitian

Dalam hal menganalisis besarnya pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan komunikasi terkait kinerja karyawan di PT Sumber Anugerah Utama, maka dilakukanlah penelitian ini dengan menerapkan metode penelitian asosiatif kasual dan menggunakan pendekatan secara kuantitatif, digunakan dalam rangka mengetahui keterkaitan jenis variabel yang lebih dari satu. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Sumber Anugerah Utama Jl. Raya Kedamean No.1015, Ngepung, Kec. Kedamean, Kabupaten Gresik, Jawa Timur pada bulan April sampai dengan Juni 2021.

Penggunaan skala linkert bertujuan guna mencari tahu seberapa besar masing-masing variabel seperti budaya Organisasi (X_1), motivasi (X_2), komunikasi (X_3), terkait kinerja karyawan (Y). Dalam hal mengukur perilaku, pandangan serta pendapat individu maupun kelompok terkait suatu fenomena dalam kehidupan sosial difungsikan dalam kepentingan analisis secara kuantitatif pada penelitian ini, karena terkait hal ini maka digunakanlah skala linkert. Pada tiap-tiap pertanyaan diberi poin berdasarkan tingkat setuju atau tidak setuju menggunakan poin dari 5-1.

Tabel 2
Skala Linkert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2008: 132

Hasil

Analisis Deskriptif

Dengan jumlah reponden sebanyak 109 orang dari hasil penganalisisan riset ini menggunakan statistik deskriptif. Merujuk pada pengkategorian berlandaskan pada jenis kelamin didapatkan bahwa reponden laki-laki lebih banyak yaitu sejumlah 98 orang dengan persentase 89,90%, serta responden perempuan sejumlah 11 orang dengan persentase 10,10%. Serta rentang usia terbanyak yang menjadi responden yaitu berusia 26-35 tahun dan jenjang pendidikan SMA/SMK adalah yang dominan.

Tabel 3
Nilai Mean Variabel

No	Variabel	Item	Nilai Mean	
			Item	Grand Mean
1	Budaya Organisasi	Keputusan diambil berdasarkan informasi terbaik yang telah didapatkan	4,6	4,38
		Informasi disebarakan secara luas agar tiap orang dapat memperoleh informasi	4,5	
		Perusahaan memiliki kode etik yang memandu perilaku	4,3	
		Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan	4,5	
		Saya mematuhi aturan yang ada diperusahaan	4,4	
		Saya menyampaikan masukan di dalam lingkungan kerja guna memajukan perusahaan	4,2	
		Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan	4,2	
2	Motivasi	Saya mempunyai dorongan yang kuat untuk menyelesaikan tugas	4,2	4,37
		Saya memiliki rasa senang dalam melakukan pekerjaan di perusahaan	4,5	
		Saya selalu mempunyai semangat untuk membuat target yang jelas	4,3	
		Saya mempunyai tujuan jelas untuk perusahaan	4,5	
3	Komunikasi	Sesama pegawai sudah melakukan komunikasi dengan baik	4,4	4,43
		Informasi dari pimpinan dapat saya pahami	4,5	
		Komunikasi antar bagian terjalin dengan baik	4,4	
		Saya bersedia menerima pendapat dan saran dari rekan kerja	4,5	

4	Kinerja Karyawan	Saya melaporkan pekerjaan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya	4,4	4,43
		Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja	4,4	

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan pengujian yang dilakukan guna apakah model regresi memiliki kolerasi antar variabel independen. Nilai multikolinieritas harus memiliki nilai toleransi < 0,8 atau ≤ nilai VIF angka 10.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

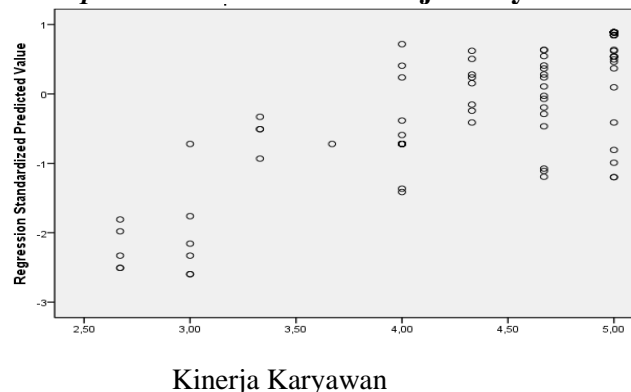
Model		Collenearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	,175	5,706
	Motivasi	,216	4,621
	Komunikasi	,239	4,181

a. *Dependent Variabel* : Kinerja Karyawan

Berdasarkan output diatas nilai VIF budaya organisasi 0,175 > 0,10 nilai VIF motivasi 0,216 > 0,10 dan nilai VIF komunikasi 0.239 > 0,10 berarti pada model ini, multikolinieritas tidaklah terjadi.

Uji Heterokedastitas

Grafik 1
Grafik Scatterplot
***Dependent Variabel* : Kinerja Karyawan**

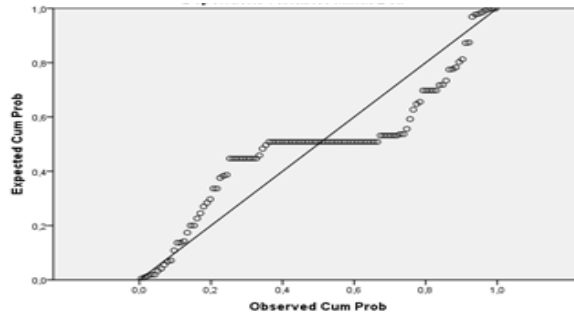


Berdasarkan hasil dari analisis menggunakan SPSS, terlihat bahwa poin-poin titik tersebar di sekitar titik 0 atau sangat dekat dengan angka 0 namun tersebar tidak hanya di satu titik. Persebaran titik ini tidak menghasilkan pola yang berbentuk gelombang namun polanya tersebar dan selanjutnya menyempit serta terjadi secara berulang, sehingga dari gambar ini dapat diambil kesimpulan bahwa heterokedastitas tidak terjadi.

1. Uji Normalitas

Grafik 2

Grafik P-Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variabel: Kinerja Karyawan



Dari hasil pengujian menggunakan SPSS, digambarkan dengan grafik diatas bahwa titik-titik plot di gambar tersebut atau grafik p=plot terus mengikuti serta terletak mendekati pada garis diagonal di grafik tersebut, sehingga berdasarkan analisis terhadap hasil grafik ini terkait uji normalitas dengan P-plot dapat diambil kesimpulan yakni angka residual terdistribusi secara normal sehingga asumsi normalitas data pada analisis regresi riset ini dinyatakan terpenuhi.

Regresi Linier Berganda

Tabel 5
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	,308	,293		1,050	,296					
Budaya Organisasi	,537	,145	,493	3,708	,000	,806	,340	,206	,175	5,706
Motivasi	,096	,137	,084	,703	,483	,744	,068	,039	,216	4,621
Komunikasi	,304	,124	,279	2,449	,016	,772	,232	,136	,239	4,181

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = a + BX_1 + BX_2 + BX_3 + e$$

$$Y = 0,308 + 0,537 X_1 + 0,096 X_2 + 0,304 X_3 + e$$

Berdasarkan tabel tersebut, hasil analisisnya dapat dijabarkan secara berikut:

Nilai konstanta (a) sebesar 0,308 berarti bahwa bila koefisien regresi budaya organisasi, motivasi dan komunikasi bernilai konstan sebab itu kinerja karyawan akan menurun sejumlah 0,308. Angka koefisien dari regresi budaya organisasi yaitu 0,537 hal ini memiliki arti apabila budaya organisasi membaik, dapat menambah peningkatan kinerja karyawan sejumlah 0,537 dengan syarat motivasi dan komunikasi dianggap tetap.

Koefisien regresi motivasi sebesar 0,096 dapat diambil kesimpulan apabila tingkat motivasi bertambah, kinerja karyawan dapat bertambah sebesar 0,096 dengan catatan budaya organisasi dan komunikasi dianggap konstan. Koefisien regresi komunikasi sebesar 0,304 berarti jika komunikasi lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan sejumlah 0,304 syaratnya, budaya organisasi serta motivasi dianggap tetap.

2. Uji Hipotesis

Tabel 6
Ujia Hipotesis Variabel

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
2 (Constant)	,308	,293		1,050	,296					
Budaya Organisasi	,537	,145	,493	3,708	,000	,806	,340	,206	,175	5,706
Motivasi	,096	,137	,084	,703	,483	,744	,068	,039	,216	4,621
Komunikasi	,304	,124	,279	2,449	,016	,772	,232	,136	,239	4,181

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- a. Nilai signifikansi budaya organisasi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki angka signifikansi motivasi sebesar $0,483 > 0,05$ ini menandakan yaitu motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terkait dependent variabel yaitu kinerja karyawan. Merujuk pada output spss tersebut bahwa angka signifikansi komunikasi sebesar $0,016 < 0,05$ kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh komunikasi.

- b. Taraf signifikansi 5% (0,025) pengujian termasuk pengujian dua arah

Rumus: $df = n - k$

dimana n = banyak obsevasi

K = banyak variable (bebas dan terikat)

Df = $109 - 3 = 106$

Dari hasil tersebut dengan taraf signifikansi 5% maka didapat nilai T table 1.98260

Dilihat dari tabel hasil uji SPSS, bahwa angka T budaya organisasi adalah $3,708 > T$ tabel 1.98260 ini berarti yaitu ada pengaruh diantara budaya organisasi terkait kinerja karyawan. Selain itu, dapat dibaca dari hasil pengujian tersebut yakni angka untuk T motivasi yaitu $0,073 < T$ tabel 1.98260 artinya tidak terdapat pengaruh antara motivasi terkait kinerja karyawan. Merujuk pada hasil analisis SPSS tersebut terlihat yaitu angka T hitung komunikasi yakni $2,449 > T$ tabel 1.98260 disimpulkan yakni ada pengaruh diantara komunikasi terkait kinerja karyawan. Standar pengukuran menggunakan derajat signifikasi (a) = 0,05 ketentuannya yaitu:

1. Jika $t_{tabel} > t_{hitung}$ kesimpulannya yaitu H0 diterima

2. Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$ kesimpulannya yaitu H0 ditolak

Dengan demikian, dapat dikatakan yakni berdasarkan hipotesis yang pertama dimana mengatakan “budaya organisasi, motivasi serta komunikasi mempunyai pengaruh secara parsial terkait kinerja karyawan“ tidak dapat dibenarkan karena merujuk pada hasil riset ini. disebabkan oleh dari semua variabel independen yang digunakan, yang tidak mempunyai pengaruh signifikan yaitu variabel motivasi (X₂), sedang variabel budaya organisasi (X₁) serta motivasi (X₃) mempunyai pengaruh secara signifikan terkait dependent yaitu variabel kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Anugerah Utama

Merujuk dari hasil riset oleh (Nuridin & Ratno, 2017), secara simultan variabel budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Terkait output pada pengujian didapatkan angka t_{hitung} bagi variable budaya organisasi terkait Kinerja Karyawan angka $t_{hitung} 3,708 > t_{tabel} 1.98260$ memiliki angka signifikasi, yakni $0,000 < 0,05$ yang berarti hasilnya signifikan karena karyawan memperdulikan budaya organisasi. Sehingga disimpulkan bahwa hipotesis H₃ yang dijabarkan pada riset ini dapat diterima, ini



menunjukkan untuk Budaya organisasi mempunyai pengaruh secara sebagian terkait dependent variabel Kinerja Karyawan PT Sumber Anugerah Utama.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Anugerah Utama

Berdasarkan hasil penelitian dari (Ravasadewa & Rokhmi Fuadati, 2019), menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t_{hitung} variable motivasi terhadap Kinerja Karyawan nilai $t_{hitung} 0,073 < t_{tabel} 1,98260$ dengan angka signifikansi yaitu $0,483 > 0,05$ yang artinya tidak signifikan karena karyawan tidak memperdulikan motivasi. Sehingga dari hal ini dapat diambil kesimpulan untuk hipotesis H₂ pada riset ini ditolak, ini berarti yaitu Motivasi tidak memiliki pengaruh yang parsial terhadap dependent variabel Kinerja Karyawan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Anugerah Utama

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sari et al., 2021), bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t_{hitung} untuk variable komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Anugerah Utama nilai $t_{hitung} 2,449 > t_{tabel} 1,98260$ dengan signifikansi $0,016 < 0,05$ yang artinya signifikan karena karyawan memperdulikan komunikasi. Sehingga dari hal ini dapat diambil kesimpulan hipotesis H₁ pada riset ini diterima, ini menunjukkan yaitu Komunikasi mempunyai pengaruh dengan cara parsial terkait dependent variabel Kinerja Karyawan.

Pengaruh Budaya organisasi, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Anugerah Utama.

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh (Mindari, 2015), motivasi, budaya organisasi dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan output dari pengujian yang dilakukan, didapatkan angka f_{hitung} bagi variable Kinerja Karyawan PT Sumber Anugerah Utama terhadap budaya organisasi, motivasi dan komunikasi nilai $f_{hitung} = 72,636 >$ dari $f_{tabel} 3,08$ dan angka signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$ disimpulkan bahwa hasilnya signifikan karena kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh budaya organisasi, motivasi serta komunikasi. Sehingga disimpulkan bahwa hipotesis H₃ yang dijabarkan pada riset ini dapat diterima, menggambarkan bahwa persepsi budaya organisasi, motivasi dan komunikasi mempunyai pengaruh secara bersamaan dan dengan cara simultan terkait Kinerja Karyawan PT Sumber Anugerah Utama.

Kesimpulan

Variabel Budaya Organisasi (X₁) memiliki pengaruh dengan cara parsial terkait Kinerja Karyawan nilai $t_{hitung} 3,708 > t_{tabel} 1,98260$ serta memiliki angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti bahwa Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Sumber Anugerah Utama. Variabel Motivasi (X₂) tidak memiliki pengaruh dengan cara parsial terkait Kinerja Karyawan dengan angka $t_{hitung} 0,073 < t_{tabel} 1,98260$ dengan tingkat signifikansi yakni $0,483 > 0,05$ yang artinya Motivasi tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Sumber Anugerah Utama. Variabel Komunikasi (X₃) memiliki pengaruh dengan cara parsial terkait Kinerja Karyawan angka $t_{hitung} 2,449 > t_{tabel} 1,98260$ serta memiliki signifikansi yakni $0,016 < 0,05$ berarti Komunikasi mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Sumber Anugerah Utama. Variabel Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh secara simultan terhadap Komunikasi (X₃) dan Motivasi (X₂) dan Budaya Organisasi (X₁). Dimana nilai $f_{hitung} = 72,636 >$ dari $f_{tabel} 3,08$ serta memiliki signifikansi yakni $0,000 < 0,05$ berarti signifikan dengan cara bersama terkait Kinerja Karyawan PT Sumber Anugerah Utama.

Referensi

- Abadiyah, R. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(1), 49–67.
- Alwi, M., Ansar, & Rizak, B. (2019). The Influence of Organizational and Communication Culture on The Performance of the KKBPK Instructors through Organizational Commitments DPPKB Bantaeng Regency. *Journal of Management (YUME)*, 2(3), 1–8.
- Firanti, D. A., Sulistian, I., & Sary, M. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Niara*, 14(2), 15–25.
- Haqq, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi pada PT. Rahmat Jaya Perkasa Sidoarjo. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 9(1), 56–68.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Johari, I., Mahfudnurnajamuddin, & Serang, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(2), 133–146.
- Lubertri, L., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Knowledge Sharing sebagai Pemediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 450–465.
- Marta, J. D., & Wijayati, D. T. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 8(2), 218–236.
- Mindari, E. (2015). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada yayasan rahmany sekayu. *Ilmu Manajemen*, 5, 15–27.
- Nisa, W. I. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *Idaarrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 155–167.
- Nuridin & Ratno. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(3), 1–13.
- Ravasadewa, R. P., & Rokhmi Fuadati, S. (2019). Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen e-ISSN: 2461-0593. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 7(5), 1–18.
- Rudiantoro, Y. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Humaniora*, 8(1), 54.
- Sari, R., Agustino, M. R., & Zulkurniawati. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Boom Futsal Palembang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 290–301.
- Sarianti, W., Razak, A., & Anaam, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Efektif terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal of Economic and BusinessOnline) Journal Homepage Sarianti Journal of Economic and Business*, 1(11), 24–45.
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., Maria, S., Ekonomi, F., & Mulawarman, U. (2017). The Influence Of Organizational Culture And Work Environment On Employee Performance. *Jurnal FEB UNMUL*, 14(2), 61–69.
- Sutoro, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 104.
- Utomo, L. P. (2020). Mediasi Kesenjangan Anggaran Pada Pengaruh Budaya Organisasi, Asimetri Informasi Terhadap Partisipasi Anggaran. *JIAFE (Jurnal Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi)*, 6(2), 219–230.