



Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Mcdonald's Cabang Kemang

Dinda Aulia Ramadhanti

dindaaulia.ramadhanty03@gmail.com

Universitas Pamulang

Ichwan Nugroho

ichwannugroho62@gmail.com

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: dindaaulia.ramadhanty03@gmail.com

Abstrak. *In this era of globalization, companies are required to always optimize their human resources. Based on the power obtained by researchers, it shows that the existing culture in the company and company communication is not good. The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture and communication on employee performance at Mcdonald's Kemang branch both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample in this study totaling 75 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. The result of this study is that organizational culture has a significant effect on employee performance, with a regression equation $Y = 8,294 + 0.758X1$ and a correlation coefficient value of 0.753, indicating a strong relationship. The contribution of its influence is 56.8%, while 43.2% is influenced by other factors. Hypothesis testing shows $t_{count} > t_{table}$ ($9.791 > 1.666$), so H_0 is rejected and H_1 is accepted. Furthermore, communication also has a significant effect on employee performance, with a regression equation $Y = 4,131 + 0.853X2$ and a correlation coefficient of 0.816, indicating a strong relationship. The contribution of the effect is 66.5%, while 33.5% is influenced by other factors. Hypothesis testing shows $t_{count} > t_{table}$ ($12.046 > 1.666$), so H_0 is rejected and H_2 is accepted. Simultaneously, organizational culture and communication have a significant effect on employee performance, with a regression equation $Y = 1.605 + 0.361X1 + 0.591X2$ and a correlation coefficient of 0.855, indicating a very strong relationship. The contribution of the effect is 73.1%, while 26.9% is influenced by other factors. Hypothesis testing shows $F_{count} > F_{table}$ ($97.927 > 3.124$), so H_0 is rejected and H_3 is accepted.*

Keywords: *Organizational Culture, Communication, Employee Productivity.*

Abstrak. di era globalisasi seperti saat ini perusahaan dituntut untuk selalu mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Berdasarkan daya yang didapatkan peneliti menunjukkan jika budaya yang ada diperusahaan serta komunikasi perusahaan kurang baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Mcdonald's cabang Kemang baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 8.294 + 0,758X1$ dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,753, menandakan hubungan yang kuat. Kontribusi pengaruhnya sebesar 56,8%, sementara 43,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan t hitung $> t$ tabel ($9.791 > 1.666$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Selanjutnya, komunikasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 4.131 + 0,853X2$ dan koefisien korelasi 0,816, menandakan hubungan yang kuat. Kontribusi pengaruhnya sebesar 66,5%, sedangkan 33,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan t hitung $> t$ tabel ($12.046 > 1.666$), sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Secara simultan, budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 1.605 + 0,361X1 + 0,591X2$ dan koefisien korelasi 0,855, menandakan hubungan yang sangat kuat. Kontribusi pengaruhnya sebesar 73,1%, sedangkan 26,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan F hitung $> F$ tabel ($97.927 > 3.124$), sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Komunikasi, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan atau organisasi yang ada di era globalisasi seperti saat ini dituntut agar dapat mengoptimalkan, memaksimalkan, serta mengelola dengan baik sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal hal tersebut nantinya tidak terlepas dengan adanya karyawan yang ada di perusahaan tersebut sehingga nantinya dapat berkontribusi sebaik mungkin terhadap perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan serta memaksimalkan ini juga merupakan tren pemulihan selepas terjadinya pandemic covid-19 yang sangat berdampak besar terhadap perusahaan yang bergerak di bidang restoran cepat saji.

Mcdonald's merupakan salah satu restoran cepat saji yang saat ini masih menarik perhatian masyarakat untuk dapat dikunjungi. Khususnya pada Mcdonald's cabang kemang yang selalu konsisten dalam memberikan kualitas produk dan pelayanan yang baik kepada setiap pengunjung yang datang, konsistensi yang dilakukan Mcdonald's mampu membuat pelanggan yang datang selalu percaya kepada merk Mcdonald's. Di era modern yang dimana teknologi sudah mulai maju Mcdonald's mampu memberikan kesan *experience of the future*, dimana pelanggan difasilitasi oleh sistem masa depan yang dimiliki Mcdonald's. Hal ini diharapkan agar setiap pelanggan yang datang ke Mcdonald's mendapatkan kesan yang berbeda dari restoran lain (Wulandari, 2019). Meskipun Mcdonald's telah mampu menarik minat dan perhatian banyak masyarakat, merek ini masih belum mampu untuk memimpin pasar dikalangan restoran cepat saji yang ada di indonesia.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok organisasi dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, karyawan sangatlah berperan penting bagi perusahaan, berkembang atau tidaknya perusahaan dapat dilihat dari ienerja yang dihasilkan oleh karyawan didalam peusahaan tersebut.

Budaya organisasi McDonald's sendiri didasarkan pada sistem "QSC&V," yaitu menjaga kualitas produk (Quality) dengan standar ketat, memberikan pelayanan yang memuaskan (Service), memastikan kebersihan dan keamanan pangan (Cleanliness), serta memberikan nilai tambah kepada pelanggan (Value). Namun, berdasarkan data yang didapatkan peneliti, di cabang Kemang, ditemukan adanya penyimpangan budaya akibat ketidakpatuhan karyawan terhadap standar operasional dan kurangnya pengawasan dari pemimpin. Selain itu, rendahnya motivasi kerja juga berkontribusi pada menurunnya antusiasme karyawan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, budaya perusahaan sebaiknya mendukung inovasi, menjunjung kesetaraan antar karyawan, serta membangun hubungan kerja yang tidak diskriminatif.

Berdasarkan hasil pra-survei yang telah dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa salah satu permasalahan utama budaya organisasi ialah rendahnya kesadaran karyawan untuk menjaga kebersihan di area kerja. Ketidakstabilan performa karyawan berpotensi menghambat pencapaian tujuan perusahaan dan menyebabkan ketidaksesuaian dengan standar operasional yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, peran pimpinan dalam memotivasi serta mengontrol pelaksanaan SOP sangat penting agar karyawan dapat bekerja secara profesional. Selain itu, komunikasi yang efektif dalam organisasi berperan besar dalam meningkatkan koordinasi dan produktivitas karyawan. Ketidakefektifan komunikasi antara pemimpin dan bawahan di McDonald's cabang Kemang diduga menjadi penyebab utama kesenjangan dalam budaya organisasi yang terjadi.

Hasil survei lainnya yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa akar permasalahan utama di McDonald's Kemang ialah rendahnya komunikasi antara perusahaan dan karyawan, terutama terkait tunjangan dan pembayaran. Komunikasi yang buruk dalam organisasi dapat menyebabkan gangguan koordinasi antar pegawai dengan perusahaan dan hal ini dapat berdampak negatif bagi perusahaan. Sebagai proses pertukaran informasi, komunikasi yang

efektif harus melibatkan kejelasan pesan, saluran yang tepat, serta pemahaman antara pengirim dan penerima. Rendahnya komunikasi juga menyebabkan kurangnya rasa nyaman dan kepedulian karyawan terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk membangun komunikasi dengan karyawan demi meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk, Pertama, Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan McDonald's cabang Kemang. Kedua, Untuk mengetahui komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan McDonald's cabang Kemang. Ketiga, Untuk mengetahui budaya organisasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan McDonald's cabang Kemang.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Menurut Hasibuan (2017:2) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sofyandi dalam Miftahul Jannah (2021:7) "Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu pendekatan untuk menerapkan fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pimpinan, dan pengendalian dalam setiap aktivitas atau operasi operasional sumber daya manusia, mulai dari penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan, dan proses seperti promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pembayaran kompensasi, hubungan industrial, dan pemutusan hubungan kerja dengan tujuan meningkatkan kontribusi produktif".

Budaya Organisasi

Edison, dkk.(2016:120) mengemukakan budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pada gilirannya, budaya organisasi ini diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan organisasi.

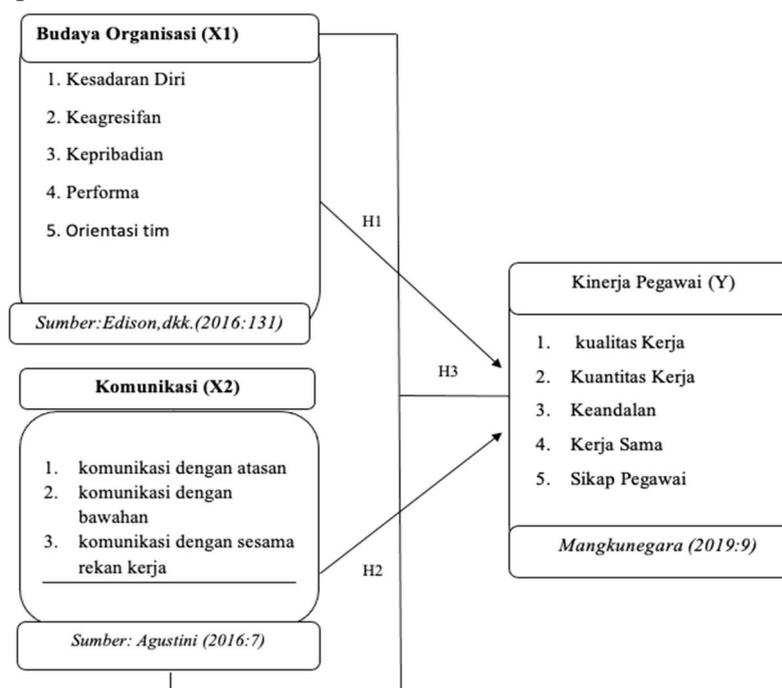
Komunikasi

Arizal dkk (2017:235) mengemukakan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain agar orang yang diajak berkomunikasi tersebut terpengaruh untuk menginterpretasikan suatu gagasan atau informasi dalam cara yang diharapkan oleh komunikator.

Kinerja Karyawan

Menurut Fatimah (2017:12) kinerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya yang memiliki standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H01 : $\rho_1 = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Mcdonald's Cabang kemang
- Ha1 : $\rho_1 \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh positif dan yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Mcdonald's Cabang Kemang
- H02 : $\rho_2 = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Mcdonald's Cabang Kemang.
- Ha2 : $\rho_2 \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh positif dan yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Mcdonald's Cabang Kemang.
- H03 : $\rho_3 = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan yang signifikan antara budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Mcdonald's Cabang Kemang.
- Ha3 : $\rho_3 \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh positif dan yang signifikan antara budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Mcdonalds Cabang Kemang

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, sebagaimana dijelaskan oleh Hendryadi dkk. (2019), penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menekankan pada analisis data berbentuk numerik. Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner dan diukur dalam skala numerik sebagai data primer. Menurut Made (2020), penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakteristik data dalam bentuk angka maupun diagram. Penelitian ini dilakukan di McDonald's cabang Kemang, yang berlokasi di Jl. Kemang Raya No.10, Jakarta Selatan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.52181327
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.044
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel diatas, menunjukkan bahwa, diperoleh nilai signifikansi ($0,200 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.605	2.109		.761	.449		
	Budaya Organisasi	.361	.086	.359	4.201	.000	.512	1.953
	Komunikasi	.591	.089	.565	6.618	.000	.512	1.953

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas, menunjukkan bahwa, diperoleh nilai *tolerance* variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,512 dan komunikasi (X2) 0,512 , dimana kedua nilai tersebut kurang dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) Variabel budaya organisasi sebesar 1,953 dan variabel komunikasi sebesar 1.953 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.855 ^a	.731	.724	2.557	1.542

- a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Budaya Organisasi
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel diatas, menunjukkan bahwa, bahwa pengolahan data yang diperoleh statistic Durbin Watson sebesar 1.542 yang berada diantara interval $> 1,550$ sehingga tidak ada gangguan autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.031	1.307		.789	.433
	Budaya Organisasi	.016	.053	.048	.294	.769
	Komunikasi	.015	.055	.044	.268	.789

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel diatas, menunjukkan bahwa, glejser test model pada variabel budaya organisasi (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,769 dan komunikasi (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,789 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 5 Hasil Regresi Linier Sederhana Variabel Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.294	2.331		3.558	.001
	Budaya Organisasi	.758	.077	.753	9.791	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel diatas, menunjukkan bahwa, persamaan $Y = 8.294 + 0.758X1$, yang menunjukkan hubungan antara budaya organisasi (X1) dan kinerja karyawan (Y). Nilai konstanta sebesar 8.294 mengindikasikan bahwa jika tidak ada pengaruh dari budaya organisasi, kinerja karyawan masih memiliki nilai sebesar 8.294 poin. Sementara itu, nilai koefisien regresi 0.758 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit dalam budaya organisasi (X1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.758 poin, dengan asumsi variabel lain tetap. ¥

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.131	2.240		1.844	.069
	Komunikasi	.853	.071	.816	12.046	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel diatas, menunjukkan bahwa, persamaan $Y = 4.131 + 0.853X2$, yang menunjukkan hubungan antara komunikasi (X2) dan kinerja karyawan (Y). Nilai konstanta 4.131 mengindikasikan bahwa jika tidak ada pengaruh dari komunikasi, kinerja karyawan tetap memiliki nilai sebesar 4.131 poin. Sementara itu, nilai koefisien regresi 0.853 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit dalam variabel komunikasi (X2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.853 poin, dengan asumsi variabel lain tetap.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.605	2.109		.761	.449
	Budaya Organisasi	.361	.086	.359	4.201	.000
	Komunikasi	.591	.089	.565	6.618	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel diatas, menunjukkan bahwa, persamaan $Y = 1.605 + 0.361X1 + 0.591X2$, yang menunjukkan hubungan antara budaya

organisasi (X1), komunikasi (X2), dan kinerja karyawan (Y). Nilai konstanta 1.605 mengindikasikan bahwa jika tidak ada pengaruh dari budaya organisasi dan komunikasi, maka kinerja karyawan tetap bernilai 1.605 poin. Nilai koefisien 0.361 pada budaya organisasi (X1) menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit dalam budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.361 poin, dengan asumsi komunikasi tetap. Sementara itu, nilai koefisien 0.591 pada komunikasi (X2) menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit dalam komunikasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.591 poin, dengan asumsi budaya organisasi tetap.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 8 Hasil Koefisien Korelasi Secara Parsial Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.753**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	75	75
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.753**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	75	75

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi pada tabel diatas, menunjukkan bahwa, nilai Koefisien korelasi sebesar 0,753 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat kuat.

Tabel 9 Hasil Koefisien Korelasi Secara Parsial Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Komunikasi	Kinerja Karyawan
Komunikasi	Pearson Correlation	1	.816**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	75	75
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.816**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	75	75

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan pada hasil pengujian di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,816 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 10 Hasil Koefisien Korelasi Secara Simultan Budaya Organisasi (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.731	.724	2.557

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,855 dimana nilai ini menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel budaya organisasi dan komunikasi mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi (r)

Tabel 11 Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.568	.562	3.220

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,568 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 56,8% sedangkan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 12 Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.665	.661	2.833

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,665 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 66,5% sedangkan sisanya sebesar 33,5% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 13 Hasil Koefisien Determinasi Secara Simultan Budaya Organisasi (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.731	.724	2.557

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,731 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 73,1% sedangkan sisanya sebesar 26,9% dipengaruhi oleh faktor lain

Uji t

Tabel 14 Hasil Uji t Variabel Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.294	2.331		3.558	.001
	Budaya Organisasi	.758	.077	.753	9.791	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas, menunjukkan bahwa, nilai t hitung>t tabel atau (9.791>1.666) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value<Sig,0,05 atau (0,001< 0,05).

Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 15 Hasil Uji t Variabel Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.131	2.240		1.844	.069
	Komunikasi	.853	.071	.816	12.046	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas, menunjukkan bahwa, nilai t hitung > t tabel atau (12.046 > 1.666). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,001 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Uji f

Tabel 16 Hasil Uji F Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1280.141	2	640.070	97.927	.000 ^b
	Residual	470.606	72	6.536		
	Total	1750.747	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan hasil uji f pada tabel diatas, menunjukkan bahwa, nilai Fhitung > Ftabel atau (97.927 > 3,124), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig.0,05 atau (0,001 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diatas dapat disimpulkan jika, Pertama, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8.294 + 0,758 X1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,753 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,568 atau sebesar 56,8% sedangkan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9.791 > 1.666). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Kedua, Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4.131 + 0,853 X2$, nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,816 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,665 atau sebesar 66,5% sedangkan sisanya sebesar 33,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12.046 > 1.666). Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Ketiga, Budaya Organisasi (X1) dan Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 1.605 + 0,361X1 + 0,591X2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,855

artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,731 atau sebesar 73,1% sedangkan sisanya sebesar 26,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(97.927 > 3.124)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Yrama Widya
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Jannah, M. (2021). Manajemen sumber daya manusia
- Arizal, I. A., Sutopo, & Rahmasari, A. (2017). Pengaruh Komunikasi dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 232-247
- Azhari, F. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aryo Bimo Pontianak. *Jurnal Kajian Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi UNTAN (KIAFE)*, 5(1).
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360..
- Cori, C., & Aji, G. B. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Disiplin Kerja Pada Pt. Hyper Mega Shipping Jakarta. *TRANSAKSI*, 11(2), 24-35.
- Dasmadi, D. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai di Kantor Ketahanan Pangan kabupaten Klaten. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1171-1181.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro
- Effendi, U. (2018). Asas Manajemen (edisi II). Depok : Rajawali EmpatEdy, Sutrisno,(2016),Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada MediaGroup, Jakarta
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 187-193.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.