**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**CV. AHASS GRAHA MOTOR (HONDA)**

**DI UNIVERSITAS WIJAYA PUTRA SURABAYA**

**RICHO VENDRO NIKIJULUW**

[**richovenom@gmail.com**](mailto:richovenom@gmail.com)

**Universitas Wijaya Putra Surabaya**

***ABSTRACT***

***Richo Vendro Nikijuluw, 16012026,*** *The Effect of Work Culture and Communication on the Performance of the Honda AHASS Graha Motor*

*Work culture is an assumption, values ​​and norms that are carried out repeatedly by employees or employees developed in the organization that are reflected in attitudes into behavior, beliefs, ideals, opinions and actions that are manifested as work or work as a force to improve work efficiency . Work communication is the process of delivering information both verbally and non-verbally to achieve understanding and acceptance. Good communication skills are the main skills and are very important for workers and leaders. Performance is the result of work in carrying out tasks in accordance with skills such as repairing machines, preparing reports, and carrying out work procedures. Research subjects were 40 employees.*

*The results showed that work culture and communication did not correlate with employee performance. This shows the performance of employees at Honda AHASS Graha Motor can be examined from other factors. The analytical method in this research is quantitative descriptive using multiple linear regression analysis techniques. The results showed the work culture variables, communication together have a significant effect on employee performance.*

***Keywords:*** *Work culture, communication, employee performance.*

**ABSTRAK**

**Richo Vendro Nikijuluw, 16012026,** Pengaruh Budaya Kerja dan Komunkasi Terhadap Kinerja Honda AHASS Graha Motor.

Budaya kerja adalah suatu asumsi, nilai dan norma yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai atau karyawan yang dikembangkan dalam organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja sebagai kekuatan untuk meningkatkan efisiensi kerja. Komunikasi kerja merupakan proses penyampaian informasi baik secara verbal maupun non verbal untuk mencapai pengertian dan penerimaan. Keterampilan komunikasi yang baik merupakan keterampilan utama dan sangat penting bagi para pekerja dan pimpinan. Kinerja adalah hasil pekerjaan dalam menjalankan tugas sesuai dengan keterampilan –keterampilan seperti memperbaiki mesin, menyusun laporan, dan melaksanakan prosedur kerja. Subjek penelitian sebanyak 40 karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan komunikasi tidak berkorelasi dengan kineja karyawan. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan di Honda AHASS Graha Motor bisa di teliti dari factor lain. Metode analisis dalam penelitian ini adalah diskriptif kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukakan variabel budaya kerja, komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

***Kata kunci*** *: Budaya kerja, komunikasi, kinerja karyawan*

**PENDAHULUAN**

Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan memberikan kinerja yang optimal sehingga konsumen merasa terlayani dengan baik dan merasa puas, jika konsumen merasa tidak puas dapat melakukan keluhan yang dapat merusak citra perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Salah satunya diperlukan Sumber Daya Manusia yang professional, bertanggung jawab, jujur, adil melalui pembinaan yang dilakukan berdasarkan sistem kinerja dan karir yang dititik beratkan pada kinerja pegawai serta mengarah terhadap pengembangan dalam pelaksanaan peningkatan kinerja.

Pada beberapa tahun belakangan, kinerja karyawan CV. AHASS Graha Motor dianggap sudah cukup baik. Namun perusahaan merasa bahwa kinerja pegawai masih belum maksimal dikarenakan CV. AHASS Graha Motor berupaya terus-menerus mengembangkan usaha dan memperbaiki kinerja internal perusahaan, termasuk kinerja manajemen sumber daya manusia. Pihak manajemen diharapkan mampu bersikap lebih efektif dan efisien melalui dukungan sumber daya manusia dalam perusahaan agar tujuan perusahaan dapat dicapai secara maksimal. sehingga diperlukan kinerja karyawan yang lebih baik dari sebelumnya. Hal ini dapat dilihat pada tabel target kinerja karyawan CV. AHASS Graha Motor periode Januari 2019 - Desember 2019 sebagai berikut:

Data *Unit Entry* CV. AHASS Graha Motor Januari 2019 - Desember 2019

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Bulan | Target Per Bulan | Realisasi | Selisih |
| Januari | 1830 | 1659 | -171 |
| Februari | 1830 | 1598 | -232 |
| Maret | 1830 | 1800 | -30 |
| April | 1830 | 1532 | -298 |
| Mei | 1830 | 1875 | +45 |
| Juni | 1830 | 1302 | -528 |
| Juli | 1830 | 1627 | -203 |
| Agustus | 1830 | 1467 | -363 |
| September | 1830 | 1546 | -284 |
| Oktober | 1830 | 1608 | -222 |
| November | 1830 | 1500 | -330 |
| Desember | 1830 | 1718 | -112 |
| Rata-Rata | 1830 | 1602 | -227 |

Sumber: Data *Unit Entry* CV AHASS Graha Motor

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada Januari 2019 hingga Desember 2019, CV. AHASS Graha Motor mampu memperoleh rata-rata 1602 *unit entry* dari 1830 *unit enry* yang ditargetkan perbulannya. Dengan demikian target perusahan belum tercapai maksimal, sehingga diperlukan kinerja pegawai yang lebih baik dari sebelumnya.

Kinerja karywan merupakan gambaran mengenai hasil kerja karyawan untuk mencapai tujuannya yang mana dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Kinerja menurut Hamdi (2014:30) adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan dan diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang yang menunjukkan sasaran kinerja yang dicapai.

Bila kinerja karyawan belum seperti yang diharapkan pasti ada penyebabnya. Salah satu penyebabnya ialah budaya kerja, Moeljono (dalam Assagaf, 2012) mengemukakan bahwa budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat dioeraktikan secara formal dalam bentuk peraturan dan ketentuan perusahaan.

Budaya kerja menurut Mangkunegara (dalam Assagaf 2012) mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Banyak karyawan membenarkan kalau produktifitas kerja akan meningkat bila mereka diawasi secara dekat oleh atasan mereka. Dengan kata lain budaya kerja mandiri dengan *less supervising* belum menjadi budaya kerja diperusahaan ini.

Selanjutnya hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Hakim, dan Alia, *et al*, (2015), menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang tidak relevan dilakukan oleh Artina *et al*, (2014), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan fenomena, landasan teori, serta teori *gap* dan riset *gap* tersebut, maka perlu diuji kembali secara empirik pengaruh budaya kerja terhadap kinerja CV. AHASS Graha Motor.

Selain budaya kerja sebagai alat untuk mendapatkan kinerja yang maksimal dari karyawan, perusahaan juga memperhatikan tentang komunikasi kerja karena perusahaan sadar betul kinerja yang baik sangat ditentukan oleh komunikasi yang baik antar karyawan maupun antar karyawan dengan pimpinan dalam pekerjaan maupun hal-hal lain diperusahaan. Menurut Prabasari (2012), semakin lancar dan cepat serta efektif komunikasi yang dijalin akan semakin cepat pula dapat terbinanya hubungan kerja yang baik. Komunikasi yang baik dan efektif diharapkan menghadirkan motivasi kerja yang semakin meningkat bagi semua pegawai. Untuk mendukung komunikasi kerja yang ada diperusahaan, perusahaan memperhatikan komunikasi antar karyawan, komunikasi atasan ke bawahan dan bawahan ke atasan, agar hasil dari komunikasi kerja. karyawan dapat tercapai, karena selama ini komunikasi kerja diperusahaan dirasa kurang.

Beberapa kendala komunikasi pada CV. AHASS Graha Motor, berdasarkan hasil wawancara menunjukan bahwa komunikasi didalam perusahaan belum berjalan secara maksimal. Hal ini dikarenakan masih ada hambatan dalam penyampaian suatu informasi dari pemilik perusahaan kepada karyawan, salah satunya adalah pada mekanik. Hambatannya adalah berupa banyaknya saluran yang harus dilalui seperti contohnya informasi dari direktur kepada karyawan masih harus melalui beberapa manajer dan beberapa kepala bagian. Sehingga kemungkinan berubahnya informasi akan besar. Hal ini dapat dimaklumi sebab, setiap saluran yang ikut menyampaian informasi tersebut mempunyai kecenderungan untuk merubahnya sesuai dengan kepentingan pribadi. Padahal komunikasi yang lancar berkaitan sekali untuk peningkatan kinerja masing-masing karyawan.

Setiap perusahaan, komunikasi kerja mempunyai peranan sentral. Ini terutama berlaku dalam efektifitas kerja. Proses dan pola komunikasi merupakan sarana yang diperlukan untuk mengkoordinasi dan mengarahkan kegiatan karyawan ketujuan dan sasaran perusahaan.

Dari penelitian-penelitian yang ada terdapat *gap* penelitian, Pearce dan Gerald (2011) menyimpulkan bahwa kepuasan komunikasi tidak berkolerasi secara signifikan dengan kinerja. Sedangkan Ardiansyah (2016) mengemukakan bahwa komunikasi terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Penelitian dari kedua peneliti tersebut menunjukkan adanya research *gap* antara komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan sama halnya dengan reseach *gap* yang terjadi pada budaya kerja terhadap kinerja karyawan yang membuat peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

Dari perbedaan-perbedaan yang ada pada penelitian tersebut akan menjadi latar belakang mengapa penelitian ini dilakukan. Sehingga dapat mendukung ataupun membantah penelitian sebelumnya dengan menunjukkan hasil dari penelitian untuk membuktikan lebih lanjut. Apakah budaya kerja dan komunikasi pada Honda AHASS Graha Motor berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Rumusan Masalah**

1. Bagaimana gambaran budaya kerja, komunikasi dan kinerja karyawan pada CV. AHASS Graha motor?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. AHASS Graha Motor?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. AHASS Graha Motor?
4. Apakah budaya kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. AHASS Graha Motor?

**Tujuan Penelitian**

1. Untuk mendapatkan gambaran budaya kerja, komunikasi dan kinerja CV. AHASS Graha Motor.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja CV. AHASS Graha Motor.
3. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja CV. AHASS Graha Motor.
4. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja CV. AHASS Graha Motor.

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku (Wulan, 2011).

Kinerja menurut Ruky (dalam Mangkunegara, 2010:6) adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan, Amstrong dan Baron (dalam Fahmi, 2011:12) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

**Budaya Kerja**

Moeljono (dalam Assagaf, 2012) mengemukakan bahwa Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat dioeraktikan secara formal dalam bentuk peraturan dan ketentuan perusahaan.

Budaya kerja menurut Mangkunegara (dalam Assagaf, 2012) mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

**Komunikasi Kerja**

Manusia sebagai mahluk sosial memerlukan komunikasi untuk berinteraksi dengan  manusia lainnya, begitupun dalam organisasi dibutuhkan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan atau pun sebaliknya dengan cara penyampaian ide, pemikiran, gagasan dan penyampaian arus informasi  dengan berkomunikasi. Menurut Marwansyah (2010:321) mengemukakan bahwa : “Komunikasi adalah petukaran pesan antar manusia dengan tujuan pemahaman yang sama”

**Kerangka Konseptual**

Kinerja Karyawan

(Y)

Budaya Kerja (X1)

Komunikasi (X2)

**Gambar 2.1** Budaya Kerja (X1), Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan landasan Teori dan Refrensi Penelitian Terdahulu diatas, Maka dapat diambil rumusan hipotesis sebagai berikut :

1. Budaya Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan Honda AHASS Graha Motor.
2. Komunikasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan Honda AHASS Graha Motor.
3. Budaya Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan Honda AHASS Graha Motor.

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kausal (sebab-akibat) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun pengertian deskriptif menurut Sugiyono (2012:29) adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum

**Populasi**

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subjek yang mempunyai kuantitas & karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi di sini maksudnya bukan hanya orang atau makhluk hidup, akan tetapi juga benda-benda alam yang lainnya. Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, akan tetapi meliputi semua karakteristik, sifat-sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek tersebut. Bahkan satu orangpun bisa digunakan sebagai populasi, karena satu orang tersebut memiliki berbagai karakteristik, misalnya seperti gaya bicara, disiplin, pribadi, hobi, dan lain sebagainya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. AHASS Graha motor yang berjumlah 40 orang

**Sampel**

Menurut Sugiyono (2011:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. AHASS Graha motor yang berjumlah 40 orang

**Teknik pengambilan sampel**

Pengambilan sampel menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016:85).

Karena dalam penelitian ini jumlah populasi sebayak 40 orang, maka ke 40 orang tersebut digunakan sebagai sample penelitian. Hal ini dikarenakan jumlah populasi *relative* kecil karena kurang dari 100. Sehingga peneliti mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel

**Variabel Dalam Penelitian**

Definisi operasional adalah untuk memperjelas variabel-variabel yang dipilih oleh peneliti untuk di pelajari beserta pengukuran-pengukurannya. Menurut Satibi (2011:71),

Definisi Operasional Variabel

**Variabel Bebas (*Independen*)**

**Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

**Variabel Terikat (*Dependen*)**

1. **Budaya Kerja (X1)**

Budaya kerja dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

1. **Komunikasi**

Komunikasi yang baik dan efektif diharapkan menghadirkan motivasi kerja yang semakin meningkat bagi semua pegawai. Untuk mendukung komunikasi kerja yang ada diperusahaan, perusahaan memperhatikan komunikasi antar karyawan, komunikasi atasan ke bawahan dan bawahan ke atasan, agar hasil dari komunikasi kerja. karyawan dapat tercapai. Untuk meningkatkan kinerja yang baik sangat ditentukan oleh komunikasi yang baik antar karyawan maupun antar karyawan dengan pimpinan dalam pekerjaan maupun hal-hal lain diperusahaan.

Setiap perusahaan, komunikasi kerja mempunyai peranan sentral. Ini terutama berlaku dalam efektifitas kerja. Proses dan pola komunikasi merupakan sarana yang diperlukan untuk mengkoordinasi dan mengarahkan kegiatan karyawan ketujuan dan sasaran perusahaan.

**Indikator Variabel Penelitian**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Indicator | No. Item | Sumber |
| Budaya kerja (X1) | 1. Disiplin | 1,2 | Nurhadijah (2017) |
| 1. Keterbukaan | 3,4 |
| 1. Saling Menghargai | 5,6 |
| 1. Kerjasama | 7,8 |
| Komunikasi (X2) | 1. Pemahaman | 9,10 | Suranto (2010:105) |
| 1. Kesenangan | 11,12 |
| 1. Pengaruh Pada Sikap | 13,14 |
| 1. Komunikasi Yang Baik | 15,16 |
| 1. Tindakan | 17,18 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 1. Kualitas  2. Kuantitas  3. Pelaksanaan Tugas  4. Tanggung Jawab | 19,20 21,22 23,24 25,26 | Mangkunegara (2011:75) |

**Lokasi Penelitian**

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian oleh peneliti di CV. AHASS Graha Motor bengkel resmi sepeda motor Honda. Bengkel AHASS (Astra Honda *Authorized Service Station*) Graha Motor berdiri sejak tahun 1997. AHASS Graha Motor memiliki mekanik yang sudah melalui training khusus dan pengalaman sehingga keluhan motor Honda *customer* akan bisa ditangani dengan baik dan cepat. Selain itu bengkel AHASS Graha Motor memiliki ketersedian *spare part* sepeda motor Honda. Dulunya perusahaan ini mempunyai satu bengkel AHASS JL.Jagir Wonokromo No. 102 Kota Surabaya, namun pada tahun 2009 perusahan membuka cabang baru di JL. Jetis Kulon 1 No 11 Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan berupaya terus-menerus mengembangkan usaha dan memperbaiki kinerja internal perusahaan, termasuk kinerja manajemen sumber daya manusia.

**Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian**

**Metode Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data untuk penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut :

1. **Data primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2010:137) yang menyatakan bahwa : sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang diperoleh dengan cara observasi dan wawancara dengan karyawan CV. AHASS Graha Motor.

1. **Data Sekunder**

Pengertian dari data sekunder menurut Sugiyono (2010:137) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Untuk dapat menunjang data sekunder, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik

**Instrumen Penelitian**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala likert. Sugiyono (2014, hlm. 134) menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrumen angket atau kuesioner dengan pemberian skor sebagai berikut:

SS : Sangat setuju Diberi skor 5

S : Setuju Diberi skor 4

RG : Ragu-ragu Diberi skor 3

TS : Tidak setuju Diberi skor 2

ST : Sangat tidak setuju Diberi skor 1

**Teknik Analisis Data**

Teknik keabsahan data adalah cara yangdapat digunakan untuk mengumpulkan atau mendapatkan data dari fenomena empiris (Silalahi, 2015:40). Teknik keabsahan data yang yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara melakukan uji validitas dan uji reliabelitas

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variable bebas dengan variable terikat yaitu antara variable komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variable kinerja karyawan (Y). Rumusnya yaitu sebagai berikut (Silalahi, 2015) :

Y = a + b1X1 + b2X2 + …. + bnXn

Dimana:

Y : variabel dependen yang diprediksi

a : konstanta

b : koefisien regresi distandarisasi

X : nilai dari variabel predictor

**Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dilakukan untuk menganalisa dan menarik kesimpulan dalam penelitian. Pengujian ini di maksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji Koefisien Determinasi Berganda (R *Square* / R2), Uji F dan uji T.

**Uji Koefisien Determinasi (R2)**

Koefisien determinan berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan cara melihat nilai pada kolom R *Square* dikalikan 100%, dan untuk mengetahui sisa dari pengaruh variabel lain nilai dikolom R *Square* dikurangi 100%

Apabila nilai R *Square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen yaitu budaya kerja dan komunikasi kerja dalam menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan

**Uji t hitung (uji parsial)**

Penguji hipotesis dengan uji t atau pengujian koefisien regresi uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individu yang digunakan untuk menganalisis apakah variabel independen (budaya kerja dan komunikasi) secara individual mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan).

Langkah-langkah pengujian :

1. Menentukan formulasi Ho dan Ha

Ho : Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara independen variabel Budaya kerja dan komunikasi terhadap dependen variabel kinerja karyawan

Ha : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara independen Budaya kerja dan komunikasi terhadap dependen variabel kinerja karyawan

1. *Level of* Signifikan (α = 0,05)

Sampel n = 40

T table = t (α/ 2, n-k-1)

1. Menentukan kriteria pengujan

Ho diterima apabila t hitung < t table

Ha diterima apabila t hitung > table

1. Cara hitung

*t* =

Kesimpulan

Apabila t hitung < table, maka Ho diterima yang berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara masing-masing independen variabel budaya kerja dan komunikasi terhadap dependen variabel kinerja karyawan. Apabila t hitung > t table, maka Ha diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing independen budaya kerja dan komunikasi terhadap dependen variabel kinerja karyawan.

**Uji F Hitung (Uji Simultan)**

Uji “F” adalah pengujian signifikan persamaan yang digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu budaya kerja dan komunikasi secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas yaitu kinerja karyawan pada CV AHASS Graha Motor. Langkah-langkah pengujian :

1. Menentukan Formulasi Ho dan Ha

Ho: Secara simultan tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen (budaya kerja dan komunikasi) variabel dependen (kinerja karyawan).

Ha: Secara simultan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen (budaya kerja dan komunikasi) variabel dependen (kinerja karyawan).

Taraf nyata α = 95 %

Derajat kebebasan F table (α, k, n-k) Dimana :

a = 0,05

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

1. Menentukan kriteria pengujian

Ho ditolak dan Ha diterima apabila F signifikansi < 0,05

Ho diterima dan Ha ditolak apabila F signifikansi > 0,05

1. Mengambil keputusan

Jika nilai sig menurut hasil perhitungan lebih besar daripada nilai Ftabel (Fhitung> Ftabel), maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Jika nilai Fhitung menurut hasil perhitungan lebih kecil daripada nilai Ftabel (Fhitung < Ftabel), maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Jika nilai signifikan dalam print out hasil olahan data SPSS dalam komputer < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Jika nilai signifikan dalam print out hasil olahan data SPSS dalam komputer > 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak.

**PEMBAHASAN PENELITIAN**

**Hasil Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2016:147) analisis deskriptif adalah menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

**Uji Regresi Linier Berganda**

Model yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Peneliti melakukan pengolahan data dengan bantuan program SPSS. Berikut ini adalah hasil analisis regresi.

**Hasil Olah SPSS**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | t | Sig. |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | -22.172 | 7.670 | -2.891 | .006 |
| Komunikasi | .547 | .133 | 4.095 | .000 |
| Budaya Kerja | .804 | .319 | 2.521 | .016 |

Sumber: SPSS 16

Dari tabel 4.13 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Y = -22,172 + 0,547X1 + 0,804X2 + e

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -22,172 menyatakan bahwa jika komunikasi dan budaya kerja sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar -22,172.
2. Nilai koefisien regresi variabel budaya kerja (X1) adalah sebesar 0,804 artinya apabila komunikasi (X1) berubah satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan berubah 0,804 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap. Tanda positif pada koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara budaya kerja (X1)dengan kinerja karyawan (Y) yang artinya kenaikan variabel budaya kerja (X1)akan menyebabkan kenaikan pada variabel kinerja karyawan (Y)..
3. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi (X2) adalah sebesar 0,547 artinya apabila komunikasi (X2) berubah satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan berubah 0,547 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap. Tanda positif pada koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara komunikasi (X2)dengan kinerja karyawan (Y) yang artinya kenaikan variabel komunikasi (X2)akan menyebabkan kenaikan pada variabel kinerja karyawan (Y).

**Koefisien Determinasi (R2)**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| **Model Summary** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .778a | .605 | .584 | 6.14945 |

Sumber: SPSS 16

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, nilai koefisien determinasi berganda (R2) sebesar 0,605 atau 60,5%. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya kerja dan komunikasi sebesar 60,5% sedangkan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)**

Hasil uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini.

**Hasil Uji t**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | t | Sig. |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | -22.172 | 7.670 | -2.891 | .006 |
| Komunikasi | .547 | .133 | 4.095 | .000 |
| Budaya Kerja | .804 | .319 | 2.521 | .016 |

Sumber: SPSS 16

Berdasarkan tabel di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai thitung variabel budaya kerja (X1) sebesar 2,521 berada pada tingkat probabilitas signifikansi di bawah 0,05 yaitu 0,016. Jadi berdasarkan tingkat probabilitas signifikansinya, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Nilai thitung variabel komunikasi (X2) sebesar 4,095 berada pada tingkat probabilitas signifikansi di bawah 0,05 yaitu 0,000. Jadi berdasarkan tingkat probabilitas signifikansinya, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

**Pengujian Hipotesis Uji F**

Hasil uji F pada penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini.

**Hasil Uji F**

| **ANOVAb** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | F | Sig. | |
| 1 | Regression | 2142.717 | 28.331 | .000a | |
| Residual | 1399.183 |  |  | |
| Total | 3541.900 |  |  | |

Sumber: SPSS 16

Dari tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa nilai Fhitung dengan tingkat probabilitas signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 28,331. Berdasarkan tingkat probabilitas signifikansinya yang lebih kecil dari 0,05, maka disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti variabel bebas yang terdiri dari budaya kerja dan komunikasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y).

**Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t sebesar 0,016 < 0,05 yang berarti bahwa signikansi lebih kecil dari 0,05. Pengujian ini menunjukan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima jadi dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan Roni Mohamad (2015) yang menemukan bahwa ada hubungan antara variabel budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan merupakan Budaya kerja positif yang tertanam dalam organisasi akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian peningkatan Budaya Kerja yang paling efektif adalah dengan meningkatkan nilai-nilai positif yang harus dipedomani dalam bekerja.

**Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa signikansi lebih kecil dari 0,05. Pengujian ini menunjukan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak jadi dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan Ardiansyah (2016) yang menemukan bahwa ada hubungan antara komunikasi berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan. Komunikasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. semakin lancar dan cepat serta efektif komunikasi yang dijalin akan semakin cepat pula dapat terbinanya hubungan kerja yang baik. jika komunikasi semakin baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

**Pengaruh Budaya Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji f sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa signikansi lebih kecil dari 0,05. Pengujian ini menunjukan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima jadi dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja dan komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan Mohamad (2015) dan Ardiansyah (2016) yang menemukan bahwa ada hubungan antara variabel budaya kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan. variabel budaya kerja dan komunikasi memang terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti persepsi kepemimpinan direktur, kepuasan kerja karyawan, kompetensi kerja, motivasi kerja, manajemen konflik antar rekan kerja dan budaya organisasi. Temuan ini dari hasil penelitian sebelumnya. Variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan merupakan Budaya kerja positif yang tertanam dalam organisasi akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian peningkatan Budaya Kerja yang paling efektif adalah dengan meningkatkan nilai-nilai positif yang harus dipedomani dalam bekerja. Variabel komunikasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. semakin lancar dan cepat serta efektif komunikasi yang dijalin akan semakin cepat pula dapat terbinanya hubungan kerja yang baik. jika komunikasi semakin baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

**KESIMPULAN**

1. Budaya kerja yang terdapat di CV. AHASS Graha Motor pada karyawan sudah baik. Komunikasi yang terjadi di CV. AHASS Graha Motor juga sudah baik. Demikian juga kinerja karyawan pada CV. AHASS Graha Motor juga sudah baik.
2. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel budaya kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel komunikasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji F juga diketahui bahwa variabel bebas yaitu budaya kerja dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**Saran Penelitian**

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di luar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, ataupun mengkombinasikan salah satu variabel dalam penelitian ini dengan variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini, seperti variabel lingkungan kerja, remunerasi dan psikologi mengingat terdapat pengaruh sebesar 39,5% dari variabel lain. Intinya diharapkan Untuk penelitian selanjutnya penulis menyarankan agar sebaiknya obyek penelitian diperluas dan jumlah sampel diperbanyak sehingga penelitian akan memperoleh hasil yang maksimal.
2. Bagi Universitas Wijaya Putra sebaiknya meningkatkan dan mengembangkan kurikulum dalam menunjang pengetahuan dan kemampuan mahasiswa. Pengembangan kurikulum diharapkan mahasiswa setelah memasuki dunia kerja telah memperoleh bekal yang cukup.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ardiansyah Okta Dimas, 2016. Pengaruh Konunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3, No. 1, Januari.

As'Ad, Ajmal, 2018. Pengaruh Perencanaan Kerja dan Komuniksi terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal e- ISSN : 2622-6383 Vol. 1, No. 1, Hal. 166-182, Oktober.

Dwianto, Agung Surya, 2019. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.JAEIL INDONESIA, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol. 2, No. 2 E-ISSN : 2599-3410, P-ISSN : 4321- 1234, hal. 209-223, Juni.

Dyah Palupiningtyas, dan Aurilia Triani Aryaningtyas, 2019. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Resto s2 Semarang, Jurnal Visi Manajemen Vol. 4 No. 2, hal 515-523.

Ernika, Desy, 2016. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Inti Tractors Samarinda,e-Journal Ilmu Komunikasi, ISSN 0000-0000, ejournal.ilkom.fisip- unmul.ac.id, hal. 88-100.

Hengki Mangiring Parulian Simarmata, Nora Januarti Panjaitan, 2016. Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perum Bulog Sub Drive Pematangsiantar, Jurnal Murni Sadar Vol. 6 No. 3 Desember.

Hiskia P. Manaroinsong, Lucky O. Dotulong, Rita N. Taroreh, 2017. Pengaruh gaya kepemimpinan, Komunikasi, dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sinar Galesong Prima Manado, ISSN 2303-1174 Jurnal EMBA Vol. 5 No. 2, hal 399-408 juni.

I Kadek Dwi Dharma Wiguna, Ni Putu Eka Mahadewi, Ni Made Sofia Wijaya, 2016. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja di PT.Bali Daksina Wisata, Jurnal IPTA, Vol. 4, No. 2 ISSN : 2338- 8633, hal. 78-80.

Kusumawati Reni Widya, 2015. Analisis Pengaruh Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Puger Jember. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember, Desember.

Mangkunegara A.A. Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan, Cetakan kesebelas, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.*

Marta Jujung Dwi Marta, Triwijayati Dewie, 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap kinerja Karyawan PT. X, Bisma,vol. 8, No. 2 Febuari*.*

Priyastama, Romie, 2017. *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Yogyakarta: Start Up.

Rizqiana Amri Zaikul, Adam Muhammad, Chan Syarifudin, 2017. Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS) Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsiyah, Vol. 1, No. 1, Hal 59-69, September.

Sarjono, 2013. *Analisis Pengaruh Bauran Pemasaran Produk, Harga, Lokasi Terhadap Minat Beli Ulang. Orbith* 9, 228–235.

Septian, Natael Bobby. Pengaruh Bauran Pemasaran (Produk, Harga, Tempat Dan Proses) Terhadap Minat Beli Ulang Konsumen Pada Warung Bu Darmi Siwalankerto Surabaya. Journal. Hosp. dan Manaj. Jasa 2, 31–40.

Susanti Fahmi, 2018. Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pemulang, Jurnal Semarak, Vol. 1, No. 3, Hal 34-49, Oktober.

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.* Bandung. ALFABETA.

Vivian, Jeffry, Steven, 2019. Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Grand Aston Hotel Pada PT. Multi Arta Semesta, Jurnal Aksara Public, Vol. 3, No. 3, hal 143-152, Agustus.

Tanzil, N., Anwar, K., & Rumambi, F. J. 2019. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Modern Widya Technical. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 41- 46

Thoha. 2016. Persepsi Dan Komunikasi Dalam Organisasi. Jurnal Pengantar Ilmu Komunikasi ISKI no. 05. Jakarta.

Wiguna, I Dewa Gede Eka Candra, 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Area Bali Selatan, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4, No.9.

Yani, Fitri. 2014. Pengaruh Komitmen Profesional Dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Audit Terhadap Perilaku. Jakarta. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Yocelyn, Azilia, dan`Christiawan, Yulius Jogi, 2012. Analisis Pengaruh Perubahan Kas dan Laba Akuntansi terhadap Return Saham pada Perusahaan Berkapitalisasi Besar*.* Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol. 14, No. 2, Hlm. 81-90. Universitas Kristen Petra Surabaya.