



**ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP  
BUDAYA ORGANISASI DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III  
(PERSERO) MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**POPY SALVINA**

NPM 1515310164

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**2019**

## ABSTRAK

---

Analisis penelitian untuk mengetahui apakah komunikasi dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji determinasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, dan pengambilan sampel didasarkan pada sampel jenuh sebanyak 95 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil perhitungan koefisien determinasi total menunjukkan bahwa 74.6% perubahan variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel independen. Sedangkan sisanya sebesar 25,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

**Kata Kunci : Komunikasi, Motivasi dan Budaya Organisasi**

## **ABSTRACT**

---

*Research analysis to find out whether communication and motivation partially and simultaneously have positive and significant effect on the organizational culture of PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. The data analysis technique used is the associative method with the help of SPSS version 16.0. This study uses classic assumptions, multiple linear regression analysis, t test, F test and determination test. The population in this study were all employees of PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, and sampling is based on saturated samples of 95 respondents. Retrieval of primary data using a questionnaire. The results of calculation of the coefficient of determination showed that 74.6% of total change in the dependent variable can be explained by the independent variables. The others of 25.4% is explained by other variables of research model. The results showed that communication and motivation partially and simultaneously had a positive and significant effect on the organizational culture of PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.*

**Keywords : Communication, Motivation and Organizational Culture**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I           PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	3
C. Rumusan Masalah .....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
E. Keaslian Penelitian.....	5
<b>BAB II           TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori.....	7
1. Budaya Organisasi .....	7
2. Komunikasi .....	9
3. Motivasi .....	13
B. Penelitian Sebelumnya .....	17
C. Kerangka Konseptual .....	23
D. Hipotesis .....	24
<b>BAB III          METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	26
C. Definisi Operasional Variabel .....	27
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data .....	28
E. Teknik Pengumpulan Data .....	30
F. Teknik Analisis Data.....	31
<b>BAB IV          HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	38
1. Deskripsi Objek Penelitian .....	38
2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas .....	40
3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	41

4.	Deskripsi Variabel Penelitian .....	42
5.	Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	62
6.	Pengujian Asumsi Klasik .....	66
7.	Regresi Linier Berganda.....	70
8.	Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ).....	71
B.	Pembahasan .....	73
1.	Pengaruh Komunikasi Terhadap Budaya Organisasi ...	64
2.	Pengaruh Motivasi Terhadap Budaya Organisasi .....	64
3.	Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Budaya Organisasi .....	65
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A.	Kesimpulan.....	75
B.	Saran.....	75
	<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
	<b>LAMPIRAN</b>	
	<b>BIODATA</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	17
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	27
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	42
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	42
Tabel 4.5 Pernyataan X <sub>1.1</sub> .....	43
Tabel 4.6 Pernyataan X <sub>1.2</sub> .....	43
Tabel 4.7 Pernyataan X <sub>1.3</sub> .....	44
Tabel 4.8 Pernyataan X <sub>1.4</sub> .....	45
Tabel 4.9 Pernyataan X <sub>1.5</sub> .....	45
Tabel 4.10 Pernyataan X <sub>1.6</sub> .....	46
Tabel 4.11 Pernyataan X <sub>1.7</sub> .....	46
Tabel 4.12 Pernyataan X <sub>1.8</sub> .....	47
Tabel 4.13 Pernyataan X <sub>1.9</sub> .....	47
Tabel 4.14 Pernyataan X <sub>1.10</sub> .....	48
Tabel 4.15 Pernyataan X <sub>2.1</sub> .....	49
Tabel 4.16 Pernyataan X <sub>2.2</sub> .....	49
Tabel 4.17 Pernyataan X <sub>2.3</sub> .....	50
Tabel 4.18 Pernyataan X <sub>2.4</sub> .....	50
Tabel 4.19 Pernyataan X <sub>2.5</sub> .....	51
Tabel 4.20 Pernyataan X <sub>2.6</sub> .....	52
Tabel 4.21 Pernyataan X <sub>2.7</sub> .....	52
Tabel 4.22 Pernyataan X <sub>2.8</sub> .....	53
Tabel 4.23 Pernyataan X <sub>2.9</sub> .....	53
Tabel 4.24 Pernyataan X <sub>2.10</sub> .....	54
Tabel 4.25 Pernyataan X <sub>2.11</sub> .....	54
Tabel 4.26 Pernyataan X <sub>2.12</sub> .....	55
Tabel 4.27 Pernyataan X <sub>2.13</sub> .....	55

Tabel 4.28	Pernyataan X <sub>2.14</sub> .....	56
Tabel 4.29	Pernyataan X <sub>2.15</sub> .....	56
Tabel 4.30	Pernyataan X <sub>2.16</sub> .....	57
Tabel 4.31	Pernyataan Y.1 .....	58
Tabel 4.32	Pernyataan Y.2 .....	58
Tabel 4.33	Pernyataan Y.3 .....	59
Tabel 4.34	Pernyataan Y.4 .....	59
Tabel 4.35	Pernyataan Y.5 .....	60
Tabel 4.36	Pernyataan Y.6 .....	60
Tabel 4.37	Pernyataan Y.7 .....	61
Tabel 4.38	Pernyataan Y.8 .....	61
Tabel 4.39	Uji Validitas X <sub>1</sub> (Komunikasi) .....	62
Tabel 4.40	Uji Validitas X <sub>2</sub> (Motivasi) .....	63
Tabel 4.41	Uji Validitas Y (Budaya Organisasi) .....	64
Tabel 4.42	Uji Reliabilitas X <sub>1</sub> (Komunikasi) .....	65
Tabel 4.43	Uji Reliabilitas X <sub>2</sub> (Motivasi) .....	65
Tabel 4.44	Uji Reliabilitas Y (Budaya Organisasi) .....	65
Tabel 4.45	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i> .....	68
Tabel 4.46	Uji Multikolinearitas .....	69
Tabel 4.47	Regresi Linier Berganda .....	70
Tabel 4.48	Uji Simultan .....	71
Tabel 4.49	Uji Parsial .....	72
Tabel 4.50	Uji Determinasi .....	73

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.....	40
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....	66
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas .....	67
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	69



## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat mengajukan skripsi ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena itu peneliti mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak yang dapat membangun untuk menjadikan skripsi ini lebih baik lagi.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besar nya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Yahya dan Ibunda Nurlela serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.

7. Kepada seluruh keluargaku yaitu Maya Puspita Sari (Kakak) dan Boni Amin (Abang), terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada seluruh teman-teman kampusku yaitu Aina Nurfasa, Indra Puspa Ayu dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada teman-temanku yang lain Rahma Dheani, terima kasih atas dukungan semangatnya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, November 2019

Penulis

Popy Salvina

1515310164

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang masalah**

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat dipergunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional yang berkelanjutan. Agar masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, dan lapangan pekerjaan yang memadai. Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan budaya organisasi yang baik untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan ini dipengaruhi oleh komunikasi dan motivasi yang kuat, Agar terciptanya suasana lingkungan organisasi yang baik. Sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan dan diciptakan oleh suatu kelompok dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi masalah-masalah yang timbul akibat faktor internal maupun eksternal, serta untuk memecahkan suatu masalah, untuk itu kita dapat menuntun karyawan agar mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Agar dapat dicapai oleh seorang karyawan yang melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya.

Komunikasi yang efektif dalam organisasi mempunyai dampak positif terhadap budaya organisasi. Dengan komunikasi yang efektif, pihak manajemen dapat melakukan sosialisasi tujuan dan misi perusahaan, menyampaikan aturan perusahaan dan memberitahukan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan. Pola komunikasi yang diterapkan dalam perusahaan akan menciptakan suatu pola tingkah laku karyawan dalam berhubungan antar mereka satu sama lain, ataupun antara atasan dan bawahan.

Upaya-upaya manajemen memotivasi karyawan juga membentuk budaya tersendiri dalam perusahaan. Apakah karyawan selalu dimotivasi dengan uang, bagaimana perusahaan memandang kerja keras karyawan, atau sejauh mana perusahaan memandang kerja keras karyawan, atau sejauh mana perusahaan memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Upaya perusahaan memotivasi karyawan akan menunjukkan bagaimana perusahaan memandang sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Motivasi dan komunikasi merupakan dua aktivitas keterkaitan yang sangat erat. Untuk menumbuhkan komunikasi diperlukan adanya motivasi. Menurut Zainal et al (2015:588) Komunikasi adalah hubungan lisan maupun tulisan dua orang atau lebih yang dapat menimbulkan pemahaman dalam suatu masalah.

Menurut Stephen P. Robbins dalam Donni Juni Priansa (2014:171) motivasi adalah sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya

untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Motivasi sebagai kekuatan yang mampu mengubah energi dalam diri seseorang dalam bentuk aktivitas nyata untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Robbin dalam Autara (2015) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi, sehingga hal tersebut bisa membedakan organisasi dengan lainnya.

Sehubungan dengan beberapa hal di atas, maka penelitian berikutnya memfokuskan pada pengaruh faktor perilaku organisasi terhadap budaya organisasi. Faktor-faktor tersebut adalah komunikasi dan Motivasi. Dengan demikian judul penelitian ini adalah “Analisis Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Budaya Organisasi di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Bedasarkan latar belakang masalah yang ada, maka dapat diidentifikasi masalah, yaitu sebagai berikut :

- a. Komunikasi yang kurang terjalin dilihat dari sulitnya karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan memperoleh informasi dari atasan.
- b. Tidak harmonisnya hubungan karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan pegawai baru didalam lingkungan kerja PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- c. Tingkat pemahaman yang rendah untuk memahami apa misi dari PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

- d. Kurangnya dorongan dari atasan untuk mencapai tujuan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- e. Kemampuan beradaptasi yang kurang antara orang baru dengan organisasi di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

## **2. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “Analisis Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap budaya organisasi di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”.

## **C. Rumusan Masalah**

Bedasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi mempengaruhi budaya organisasi di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan ?
2. Apakah motivasi mempengaruhi budaya organisasi di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan ?
3. Apakah komunikasi dan motivasi mempengaruhi budaya organisasi secara simultan ?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

## **1. Tujuan**

Bedasarkan rumusan masalah yang telah diajukan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap budaya organisasi di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap budaya organisasi di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh simultan terhadap komunikasi dan motivasi terhadap budaya organisasi terhadap komitmen di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

## **2. Manfaat**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya:

### **a. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan tentang pentingnya komunikasi dan motivasi dalam perusahaan.

### **b. Bagi Universitas**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya yang terkait dengan Analisis pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap budaya organisasi

#### **D. Keaslian Penelitian**

Keaslian penelitian ini berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang relatif sama dalam hal tema, kajian, meskipun berbeda dalam hal kriteria subjek, jumlah dan posisi variabel penelitian atau metode analisis yang digunakan. Penelitian yang akan dilakukan mengenai Analisis Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Budaya Organisasi di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

##### **1. Model Penelitian**

Penelitian terdahulu, menggunakan model regresi linier berganda dengan variabel independen 2 buah, sedangkan ini menggunakan hanya menggunakan 2 variabel independen.

##### **2. Variabel**

Peneliti terdahulu menggunakan variabel independen 2 yaitu Motivasi kerja dan lingkungan kerja, dan menggunakan 1 untuk variabel dependen yaitu kinerja. Sedangkan peneliti menggunakan 2 variabel independen yaitu komunikasi dan motivasi, dan menggunakan 1 untuk variabel dependen yaitu budaya organisasi.

##### **3. Jumlah Observasi/Sampel**

Peneliti terdahulu menggunakan sampel berjumlah 209 responden sedangkan penelitian ini sebanyak 95 responden karyawan PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

##### **4. Waktu Penelitian**

Peneliti terdahulu dilakukan pada tahun 2017, sedangkan penelitian ini dilakukan pada 2019.

##### **5. Tempat Penelitian**

Penelitian terdahulu melakukan penelitian di batalyon komando 469 paskhas Medan, sedangkan penelitian sekarang melakukan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Budaya organisasi**

###### **a. Pengertian Budaya Organisasi**

Robbin dalam Autara (2015) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi, sehingga hal tersebut bisa membedakan organisasi dengan lainnya. Sedangkan, Dermawan. D (2013:143) mengatakan bahwa, budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para Anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lain.

Bedasarkan beberapa pandangan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan keyakinan dan nilai bersama yang dianut oleh anggota di dalam organisasi dan sebagai pedoman dalam menjalankan kegiatan didalam organisasi, mengarah pada perilaku-perilaku yang dianggap tepat dan menjadi pembeda dari organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya.

###### **b. Faktor-faktor Budaya Organisasi**

Menurut Mondy dan Noe dalam Winanti (2015) yang menyatakan bahwa ada 6 faktor budaya organisasi, yaitu :

- 1) Komunikasi
- 2) Motivasi
- 3) Karakteristik Organisasi
- 4) Proses-proses Administrasi
- 5) Struktur Organisasi
- 6) Gaya Manajemen

**c. Dampak budaya organisasi**

Menurut Nuryamin dalam Hardianty nur (2013) menyatakan bahwa dampak budaya organisasi yakni :

- 1) Menyeragamkan pikiran dan tindakan serta mengubah perilaku individu kepada perilaku organisasional.
- 2) Menciptakan kinerja yang unggul
- 3) Tercapainya struktur dan control yang dibutuhkan
- 4) Mendorong semua anggota organisasi mempunyai komitmen terhadap kemajuan organisasi

**d. Indikator Budaya Organisasi**

Indikator dari budaya organisasi menurut Desniondan Misra Darsana (2013), yaitu :

- 1) Keterlibatan
- 2) Konsistensi
- 3) Kemampuan beradaptasi
- 4) Misi

## **2. Komunikasi**

### **a. Pengertian Komunikasi**

Komunikasi mencakup pengertian yang luas dari sekedar wawancara. Setiap bentuk tingkah laku mengungkapkan pesan tertentu, sehingga juga merupakan sebarang komunikasi. Komunikasi adalah hubungan lisan maupun tulisan dua orang atau lebih yang dapat menimbulkan pemahaman dalam suatu masalah, (Zainal et al 2015:588)

Komunikasi merupakan suatu penyampaian informasi kepada orang lain, yang diharapkan dapat dimengerti dan dipahami. Hal tersebut dapat dilihat melalui suatu sumber menyampaikan pesan kepada orang penerima dengan berupaya mempengaruhi perilaku penerima tersebut.

Elemen-elemen dasar yang dapat membentuk komunikasi mencakup komunikator, pengkode, pesan, media, pesan, perantara, pengurai, penerima pesan, umpan balik dan suara durai (Romli 2011). Hal tersebut dapat dilihat melalui suatu sumber menyampaikan pesan kepada seorang penerima dengan berupaya mempengaruhi perilaku penerima tersebut.

### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi**

Komunikasi sebagai jabatan yang mempertemukan antar anggota dalam suatu perusahaan. Menurut Zainal et al (2015:589) faktor-faktor yang umumnya mempengaruhi komunikasi antara lain karena pengaruh :

- 1) Jabatan

Level jabatan sedikit banyak mempengaruhi kelancaran komunikasi di antara pihak-pihak. Bagi yang memiliki jabatan yang lebih tinggi malu jika harus berkomunikasi dengan bawahannya, demikian pula bawahannya merasa canggung untuk berkomunikasi dengan atasannya.

#### 2) Tempat

Ruang kerja yang bisa akan mempengaruhi komunikasi, baik antar karyawan yang selevel maupun antar atasan dengan bawahan

#### 3) Alat komunikasi

Alat komunikasi sangat besar pengaruhnya dalam menciptakan kelancaran dalam berkomunikasi. Akan tetapi saat ini masalah alat sesungguhnya bukan penghalang lagi karena telah ada alat komunikasi seperti *handpone*.

#### 4) Kepadatan kerja

Kesibukan kerja yang dihadapi dari waktu ke waktu merupakan penghambat komunikasi, terutama dikota besar dengan volume kerja yang padat dan memerlukan ekstrasahati-hati.

### c. Fungsi Komunikasi

Ilmu komunikasi terbagi menjadi beberapa fungsi sebagai berikut (Badriyah 2015:36):

#### 1) Fungsi Informatif

Fungsi informatif pada komunikasi organisasi dapat dipandang sebagai suatu sistem pemrosesan informasi. Maksudnya seluruh anggota dalam suatu organisasiberharap

dapat memperoleh informasi yang lebih banyak, lebih baik dan tepat waktu. Informasi yang di dapat memungkinkan setiap anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaan secara lebih pasti. Orang-orang dalam tataran manajemen membutuhkan informasi untuk membuat suatu kebijakan organisasi ataupun guna mengatasi konflik yang terjadi didalam organisasi. Sedangkan karyawan (bawahan) membutuhkan informasi untuk melaksanakan pekerjaan, di samping itu juga informasi tentang jaminan keamanan, jaminan sosial dan kesehatan, izin cuti dan sebagainya.

## 2) Fungsi Regulatif

Fungsi regulatif pada komunikasi berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Terdapat dua hal yang berpengaruh terhadap fungsi regulatif yaitu, berkaitan dengan orang-orang yang berada dalam tataran manajemen, yaitu mereka yang memiliki kewenangan untuk mengendalikan semua informasi yang disampaikan, juga memberi perintah atau instruksi supaya perintah-perintahnya dilaksanakan sebagaimana mestinya. Dan juga berkaitan dengan pesan. Pesan-pesan regulatif pada dasarnya berorientasi pada kerja. Artinya bawahan membutuhkan kepastian peraturan tentang pekerjaan yang boleh dan tidak boleh untuk dilaksanakan.

## 3) Fungsi Persuasif

Fungsi persuasif merupakan tindakan pimpinan yang lebih suka mengajak bawahannya daripada memberi perintah. Sebab pekerjaan yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan akan menghasilkan kepedulian yang lebih besar dibandingkan kalau pimpinan sering memperlihatkan kekuasaan dan kewenangannya.

#### 4) Fungsi Integratif

Fungsi integratif merupakan usaha organisasi untuk menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang baik. Ada dua saluran komunikasi yang dapat mewujudkan hal tersebut yaitu, saluran komunikasi formal seperti penertiban khusus dalam organisasi tersebut dan laporan kemajuan organisasi. Dan saluran informasi informal seperti pembicaraan antar pribadi selama masa istirahat kerja, pertandingan olahraga, ataupun kegiatan darmawisata. Pelaksanaan aktivitas ini akan menumbuhkan keinginan untuk berpartisipasi yang lebih besar dalam diri karyawan terhadap organisasi.

#### **d. Indikator komunikasi**

Menurut febriyandi (2016:41) indikator dari komunikasi adalah :

- 1) Kemudahan dalam memperoleh informasi
- 2) Intesitas komunikasi
- 3) Efektivitas komunikasi
- 4) Tingkat pemahaman pesan

- 5) Perubahan sikap

### **3. Motivasi**

#### **a. Pengertian Motivasi**

Menurut Frederick Herzberg dikutip dalam Doni Juni Priansa (2014: 171) motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menekunkan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Menurut Stephen P. Robins dalam Donni Juni Priansa (2014:171) motivasi adalah sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Menurut Veithzal Riai (2011: 837) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bawa motivasi adalah bagian yang penting dalam suatu organisasi yang berfungsi alat untuk pencapaian tujuan dan sasaran yang ingin dicapai.

#### **b. Tujuan Motivasi**

Menurut Sunyoto Danang (2012:198) tujuan motivasi antara lain :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan

- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 6) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

**c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku pegawai. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi, menurut Donni Juni Priansa (2014: 220) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah berkaitan dengan :

1) Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti keluarga dan teman.

2) Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya.

3) Jenis Kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya didentikan dengan maskulinitas, sehingga ada perbedaan prestasi kerja antara pria dan wanita.

4) Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan,



Rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

5) Cita-cita dan Aspirasi

Cita-cita atau aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.

6) Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, dalam kemampuan belajar ini taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran.

7) Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai.

8) Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur ini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat.

9) Unsur-unsur Dinamis Dalam Pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat ataupun sebaliknya.

10) Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

#### d. Teori – teori Motivasi

Motivasi merupakan variabel yang banyak diteliti di dalam perilaku organisasi. Robbins dan Judge (2012:223-253) menjelaskan bahwa ada beberapa teori mengenai komunikasi. Berikut ini adalah penjelasan mengenai teori-teori motivasi:

##### 1) Hierarki kebutuhan Maslow

Hierarki kebutuhan adalah teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Dia membuat hipotesis dalam setiap diri manusia terdapat hierarki kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

##### 2) Teori ERG

Teori ERG adalah teori yang dikemukakan oleh Clayton Aldefer. Aldefer berpendapat bahwa terdapat tiga kebutuhan inti yaitu kebutuhan kehidupan, hubungan dan pertumbuhan.

##### 3) Teori Dua Faktor

Teori dua faktor merupakan teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg yang berarti hubungan seorang individu dengan pekerjaannya atau sikap seorang individu dengan pekerjaannya akan sangat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan. Teori dua faktor adalah teori yang menghubungkan faktor-faktor intrinsik dengan kepuasan kerja, dan mengaitkan faktor-faktor intrinsik ketidakpuasan kerja.

### e. Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi menurut Frederick Herzberg, yaitu:

- 1) Status pegawai.
- 2) Hubungan seseorang individu dengan atasannya.
- 3) Hubungan seorang dengan rekan-rekannya.
- 4) Teknik penyedia yang diterapkan oleh para penyedia.
- 5) Kebijakan organisasi.
- 6) Sistem administrasi dalam organisasi.
- 7) Kondisi kerja
- 8) Sistem imbalan yang berlaku

### B. Penelitian Sebelumnya

**Tabel 2.1 Penelitian terdahulu**

No	Nama	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisa	Hasil penelitian
1.	Robert Juliadi Manalu (2018)	Analisis Penaru motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja personel batalon komando 469 paskhas Medan	Motivasi kerja Lingkungan kerja	Kinerja	Analisis linier berganda	Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2.	Wulan Analisa Lucky (2014)	Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Gaya kepemimpinan Motivasi kerja	Kinerja karyawan	Analisa Regresi Linier berganda	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial dengan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.	Dudung, juhana, kadir, daniel, yahya (Sumber jurnal ekonomi, bisnis dan entrepreneurs hip)	Pengaruh Kepemimpinan Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Privinsi Jawa Barat	Kepemimpinan Komunikasi Motivasi	Kinerja	Analisis jalur ( <i>path analysis</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keadaan kepemimpinan di biro administarsi pembangunan sekretariat daerah privinsi jawa barat termaksu ke dalam katagori baik (3,7066)</li> <li>2. Keadaan komunikasi kerja ada pada katagori baik (3,68922)</li> <li>3. Keadaan motivasi kerja pada katagori baik (377000)</li> <li>4. Keadaan kinerja pegawai ada pada katagori baik (3,80333)</li> <li>5. Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan (<math>X_1</math>) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan total pengaruh besar 0,249</li> <li>6. Terdapat pengaruh signifikan komuikasi kerja (<math>X_2</math>) terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu dengan total pengaruh sebesar 0,358</li> <li>7. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja (<math>X_3</math>) terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu dengan total pengaruh sebesar 0,432</li> <li>8. Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap pengaruh terdapat pengaruh kepemimpinan (<math>X_1</math>), komunikasi (<math>X_2</math>) dan</li> </ol>
----	--	--	----------------------------------	---------	---	--

						motivasi ( $X_3$ ) secara simultan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) yaitu dengan determinasi ( $R^2$ )= 0,710 atau 71%
4.	Jon hendri purba (sumber jurnal ilmiah methonomi vol. 2 No.1)	Analisis motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada pusat pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan (P4TK) Medan	Motivasi Komunikasi	Kinerja pegawai	Regresi linier berganda	<p>1. Berdasarkan Uji F variabel motivasi (<math>X_1</math>) dan variabel komunikasi (<math>X_2</math>) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (<math>Y</math>) pada pusat pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan (P4TK) Medan</p> <p>2. Berdasarkan uji T variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini terlihat dari nilai signifikan (9,59) dan nilai <math>t_{hitung}(0,595) &gt; t_{tabel} 2,048</math>) artinya walaupun ditingkatkan variabel motivasi sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (<math>Y</math>) tidak akan meningkat sebesar 0,660 satuan.</p> <p>3. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda <math>Y = 2,477 + 0,660X_1 + 0,263X_2</math> variabel motivasi (<math>X_1</math>) adalah variabel yang paling mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (<math>Y</math>), karena nilai <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> yaitu <math>t_{hitung}</math></p>

						<p>(5,348) <math>&gt; t_{\text{tabel}} (2, 048)</math> sedangkan komunikasi (<math>X_2</math>) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai <math>t_{\text{hitung}} &gt; t_{\text{tabel}}</math> yaitu <math>t_{\text{hitung}} (2,023) &gt; t_{\text{tabel}} (2, 048)</math></p> <p>4. Hasil pengujian koefisien determinasi <math>R^2</math> adalah sebesar 0,781 hal ini menunjukkan bahwa dimensi dari variabel bebas secara bersama-sama memberikan kontribusi atau sumbangan terhadap perubahan variabel terikat Y sebesar 78,1 % dan sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.</p>
5.	Mitchael Hutomo Tanuwibowo dan Roy Setiawan (sumber Agora Vol 3, No. 2 : 2015)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lestari Purnama Perkasa	Budaya organisasi Motivasi kerja	Kinerja karyawan	Koefisien Determinasi	<p>1. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Purnama Perkasa sehingga hipotesis pertama dinyatakan terbukti</p> <p>2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Purnama Perkasa sehingga hipotesis kedua dinyatakan terbukti</p> <p>3. Budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif</p>

						terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Purnama Perkasa sehingga hipotesis ketiga dinyatakan terbukti
6.		Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Fasilitator Pendamping Kecamatan Terhadap Kinerja Pengurus BUMDes Timur Sejahtera Desa Ujung Batu Timur	Motivasi Komunikasi	Kinerja	Regresi Linier Berganda	<p>1. Hipotesis pertama yang diajukan yaitu Motivasi (<math>H_1</math>). Dari hasil pengolahan data diperoleh <math>t_{hitung}</math> sebesar <math>-2,92 &lt; \text{nilai } t_{tabel}</math> sebesar 1,071, artinya ada pengaruh negatif antara variabel motivasi fasilitator terhadap kinerja pengurus BUMDes timur sejahtera, maka untuk menjawab hipotesis ini dilakukan dengan cara melihat sig (2 Tailed) atau Pvalue. Pada kasus ini nilai p value sebesar 0.03 dimana <math>&lt; 0.05</math> maka perbedaan bermakna secara statistik atau signifikan pada probabilitas 0,05. Artinya motivasi fasilitator pendamping kecamatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengurus BUMDes timur sejahtera</p> <p>2. Hipotesis kedua yang diajukan yaitu komunikasi (<math>H_2</math>). Dari hasil pengolahan data</p>

					<p>diperoleh <math>t_{hitung}</math> adalah 9.577, dengan <math>\alpha=0,000</math>. Sedangkan <math>t_{tabel}</math> 1.701, jadi <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> 1.701 maka <math>H_2</math> diiterima, artinya ada pengaruh signifikan positif antara komunikasi fasilisator pendamping kecamatan dengan kinerja pengurus BUMDes timur sejahtera</p> <p>3. Dari hasil uji hipotesis secara simultan (f) untuk pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y adalah diperoleh nilai <math>F_{hitung}</math> sebesar 76,958 dan nilai <math>F_{tabel}</math> sebesar 3.35. dengan demikian <math>F_{hitung} &gt; F_{tabel}</math> (76,958 &gt; 3.35), maka <math>H_3</math> diterima, artinya kedua variabel motivasi dan komunikasi fasilisator pendamping kecamatan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pengurus BUMDes Timur Sejahtera Desa Ujung Batu Timur</p>
--	--	--	--	--	---



### **C. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual adalah uraian tentang hubungan variabel yang terkait dalam masalah yang akan diteliti sesuai dengan rumusan masalah dan identifikasi masalah dan rumusan masalah.

Dalam penelitian ini dibuat suatu kerangka konseptual yang dapat menjadi landasan dalam penelitian dan penulisan yang pada akhirnya dapat diketahui variabel-variabel yang mempengaruhi budaya organisasi.

#### **1. Pengaruh komunikasi terhadap budaya organisasi**

Menurut Mondy dan noe yang dialih bahasakan oleh djoko santoso moeljono (2005:23) berpendapat bahwa komunikasi adalah faktor yang mempengaruhi budaya organisasi. Komunikasi yang efektif dalam perusahaan mempunyai dampak positif terhadap budaya organisasi. Oleh sebab itu dengan komunikasi yang efektif, manajer dapat melakukan sosialisasi tujuan dan misi perusahaan, menyampaikan peraturan perusahaan dan memberitahukan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan.

#### **2. Pengaruh motivasi terhadap budaya organisasi**

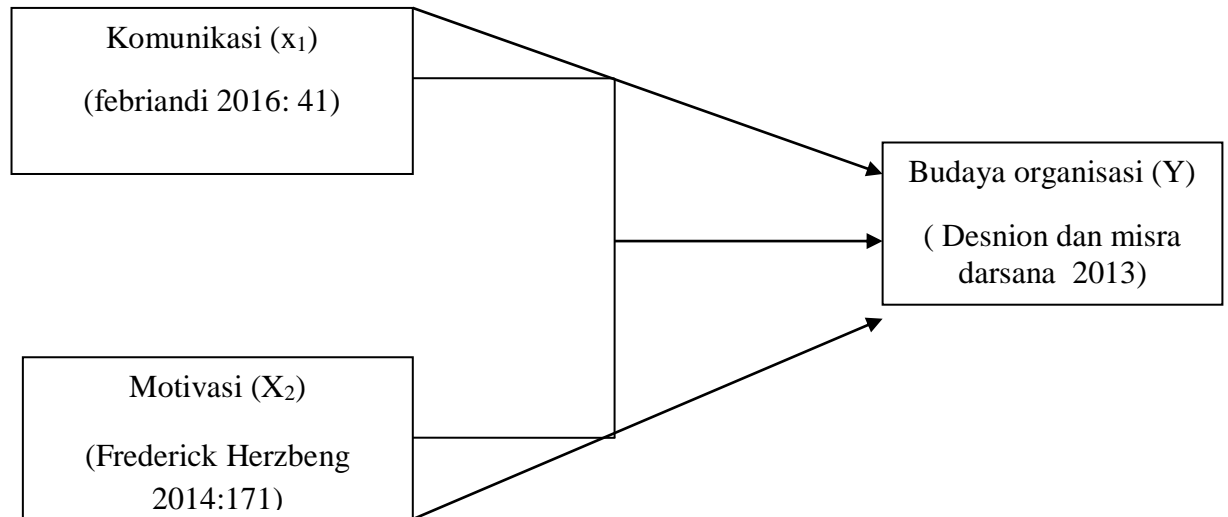
Menurut Mondy dan Noe dalam winanti (2015) faktor yang mempengaruhi budaya organisasi salah satunya adalah motivasi. Dengan kata lain motivasi sangat dibutuhkan dalam membentuk budaya organisasi di dalam suatu perusahaan.

#### **3. Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap budaya organisasi**

Menurut Mondy dan Noe dalam Winanti (2015) yang menyatakan bahwa ada 6 faktor budaya organisasi, yaitu Komunikasi, Motivasi,

Karakteristik Organisasi, Proses-proses Administrasi, Struktur Organisasi dan Gaya Manajemen.

Maka dari itu dapat digambarkan suatu kerangka konseptual sebagai berikut :



Sumber : Peneliti 2019

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

#### D. Hipotesis

Bedasarkan tinjauan pustaka atau kerangka pemikiran diatas, maka penulis mencoba untuk merumuskan hipotesis yang akan diuji kebenarannya, apakah hasil penelitian akan menerima atau menolak hipotesis tersebut, sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

3. Komunikasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Adapun jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu jenis penelitian yang memiliki variabel ganda, objek tunggal dan pola hubungan atau pengaruh. Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu: komunikasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan budaya organisasi (Y).

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penulis melakukan penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan yang bergerak dibidang kelapa sawit dan karet. Penelitian ini dilakukan pada bulan juli 2019 sampai selesai.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Juli 2019 sampai dengan selesai. Dengan format berikut:

Tabel . 3.1 Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan / 2019															
		Juli			Agustus			September			Oktober			November			
1	Pengajuan Judul																
2	Kunjungan Ke Perusahaan																
3	Pembuatan Proposal																
4	Seminar Proposal																
5	Riset																
6	Penyusunan Data																
7	Analisis Data																
8	Bimbingan Skripsi																
9	Sidang Meja Hijau																

### C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah meletakkan arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan keinginan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel tersebut.

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	Komunikasi adalah bentuk penyampaian informasi yang terdapat dalam suatu organisasi, baik yang bersifat vertikal maupun horizontal (Febriyandi 2016)	1. Kemudahan dalam memperoleh informasi. 2. Intesitas komunikasi 3. Efektivitas komunikasi 4. Tingkat pemahaman pesan 5. Perubahan sikap (Febriyandi 2016 : 41)	Likert

Motivasi (X <sub>2</sub> )	Motivasi merupakan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menekunkan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. (Frederick Herzberg 2014: 171 )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Status pegawai</li> <li>2. Hubungan seorang individu dengan atasannya</li> <li>3. Hubungan seorang dengan rekan-rekannya.</li> <li>4. Teknik penyedia yang diterapkan oleh para penyedia</li> <li>5. Kebijakan organisasi</li> <li>6. Sistem administrasi dalam organisasi</li> <li>7. Kondisi kerja</li> <li>8. Sistem imbalan yang berlaku</li> </ol> (Frederick Herzberg 2014: 171)	Likert
Budaya Organisasi (Y)	Budaya organisasi nilai-nilai keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem-sistem dan praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip – prinsip tersebut. (Desnison dalam pranoto : 2014)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterlibatan</li> <li>2. Konsistensi</li> <li>3. Kemampuan beradaptasi</li> <li>4. Misi</li> </ol> (Desnison dan misra Darsana: 2013)	Likert

#### D. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Menurut Rusidi (2014:30), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah beberapa karyawan PTPN III Medan, yang berjumlah 124 orang.

## 2. Sampel

Menurut Rusiadi (2014: 31) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam menentukan jumlah sampel, perlu diketahui beberapa teknik penarikan sampel. Teknik sampling adalah teknik pengambilan teknik. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 95 sampel, yang merupakan jumlah dari beberapa orang yang ada di PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan. Besarnya sampel diambil dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

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

Ket :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : batas toleransi error

Dari data populasi tersebut dapat ditarik sampel sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne} \\ &= \frac{124}{1 + 124(5\%)^2} \\ &= \frac{124}{1 + 124(0,05)^2} \end{aligned}$$

= 94,6564 = 95 responden karyawan tetap di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

### **3. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Primer, merupakan data yang diperoleh langsung melalui hasil jawaban dari kusioner yang disebar kepada 95 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan.
- b. Data Sekunder, merupakan data yang diperoleh melalui studi pustaka serta internet yang berkaitan dengan objek penelitian.

### **4. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data dari internal, merupakan data yang diperoleh dari perusahaan dan dari hasil penyebaran kuesioner kepada 95 orang karyawan PTPN III Medan.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menggunakan instrumen atau alat kuesioner berisi sejumlah pernyataan tertulis yang terstruktur untuk memperoleh informasi dari responden, baik itu tentang pribadinya maupun hal-hal lain yang ingin diketahui.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua cara yaitu penelitian pustaka dan penelitian lapangan.



### **1. Data Primer (*primary data*)**

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan teknik kuesioner/angket yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiono 2012:142). Kuesioner dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa referensi yang kemudian diolah dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan.

### **2. Data Sekunder (*secondary Data*)**

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, laporan dan jurnal.

## **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan”.

### **1. Uji Kualitas Data**

#### **a. Uji Validitas**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan mengukur apa yang perlu diukur. Suatu alat yang

validitasnya tinggi akan mempunyai tingkat kesalahan kecil, sehingga data yang terkumpul merupakan data yang memadai. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur.

Uji Validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2010: 178) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jika koefisien korelasi  $r \geq 0,30$  maka item tersebut dinyatakan valid
- b. Jika koefisien korelasi  $r < 0,30$  maka item tersebut dinyatakan tidak valid

Untuk menghitung korelasi pada uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

$r$  = Koefisien korelasi product moment

$X_i$  = Variabel independen (variabel bebas)

$Y_i$  = Variabel dependen (variabel terikat)

$N$  = Jumlah responden (sampel)

$\sum X_i Y_i$  = Jumlah perkalian variabel bebas dan variabel terikat

## b. Uji Realibilitas

Sebuah alat ukur atau pertanyaan dalam angket dikategorikan reliabel (andal), jika alat ukur yang digunakan dapat mengukur secara konsisten atau stabil meskipun pertanyaan tersebut diajukan dalam bentuk yang berbeda. Uji realibilitas dilakukan terhadap butir pertanyaan atau pernyataan yang sudah valid. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama.

Untuk lebih melihat realibilitas masing-masing instrumen yang digunakan, penulis menggunakan koefisien *crombach alpa* ( $\alpha$ ) dengan menggunakan fasilitas *statistical product and service solution* (SPSS) versi 20 untuk jenis pengukuran interval. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *crobach alpha* lebih besar dari batasan yang ditentukan yakni 0,6 atau nilai korelasi hasil perhitungan lebih besar daripada nilai dalam tabel dan dapat digunakan untuk penelitian, yang dirumuskan :

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t} \right)$$

Keterangan :

$\alpha$  = koefisien reliabilitas

k = jumlah *item* pertanyaan yang diuji

$\sum S_i$  = jumlah varian skor tiap *item*

$S_t$  = varian total

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai *error* (e) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test Of Normality Kolmogorovsmirnov* dalam program SPSS.

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu :

- a. Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- b. Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan

*variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai tolerance value  $> 0,10$  atau VIF  $< 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedasitas

Uji heterosedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedasitas.

## 3. Regresi Linier Berganda

Teknik ini dipakai untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan

Y = budaya organisasi       $\alpha$  = konstanta

$X_1$  = komunikasi       $\beta$  = koefisien regresi variabel X

$X_2$  = motivasi       $e$  = *error disturbance*

## 4. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Simultan (F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

### b. Uji Parsial (t-test)

Pengujian yang dilakukan adalah uji parameter (uji korelasi) dengan menggunakan uji t-statistic. Hal ini membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variabel Independen (X) dan variabel dependen (Y). Menurut Sugiyono (2013:250) menggunakan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t = nilai uji t
- r = koefisien korelasi *pearson*
- r<sup>2</sup> = koefisien determinasi
- n = jumlah sampel

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t<sub>Tabel</sub> dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 uji dua pihak dan *db*= n-2, kriteria sebagai berikut :

1. H<sub>0</sub> diterima bila t<sub>hitung</sub> < t<sub>Tabel</sub> atau -t<sub>hitung</sub> > - t<sub>Tabel</sub>
2. H<sub>0</sub> ditolak bila t<sub>hitung</sub> > t<sub>Tabel</sub> atau -t<sub>hitung</sub> < -t<sub>Tabel</sub>

Jika hasil pengujian statistik menunjukkan H<sub>0</sub> ditolak, maka berarti variabel-variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Tetapi apabila H<sub>0</sub> diterima, maka berarti variabel-variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Dalam pengujian hipotesis ini, penulis menggunakan uji signifikan atau uji parameter r, maksudnya untuk

menguji tingkat signifikansi maka harus dilakukan pengujian parameter r.

## 5. Analisis Koefisiens Determinasi ( $R^2$ )

Koefisiens Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali,2012). Nilai koefisien adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Semakin mendekati angka satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kemudian untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen(X) terhadap variabel dependen (Y) dirumuskan sebagai berikut :

$$\mathbf{KD = (r^2) \times 100\%}$$

Keterangan :

KD = Nilai Koefisien determinan

$r^2$  = kuadrat koefisien regresi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**

PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO), merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha hasil perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama perseroan adalah minyak sawit (CPO) dan inti kelapa sawit (kernel) dan produk hulu karet, misalnya RSS, (*Ribbel Smoked Sheet*), sheet terdiri dari (*Rubber sheet, crumb sheet*). Perusahaan ini mempunyai lintas sejarah, yang diawali dengan pengambilalihan Perusahaan Belanda Oleh Pemerintah RI pada tahun 1958 yang dikenal sebagai proses “ nasionalisme” perusahaan perkebunan asing. Embrio yang membentuk perseroan berasal dari NV. Rubber Cultur Mij’De Oeskut (CMO), yang sebelumnya adalah Perusahaan Perkebunan Belanda yang beroperasi di Indonesia sejak zaman kolonial pada masa Pemerintahan Hindia Belanda.

Pada tahun 1985 Perseroan memulai langkah perjalanannya dengan nama Perusahaan Perkebunan Negara (PPN). Pada tahun 1968 Perusahaan Perkebunan Negara (PPN) mengalami reorganisasi dan mengalami perubahan nama menjadi Perusahaan Negara Perkebunan (PNP). Selanjutnya pada tahun 1974 mengalami perubahan badan hukum menjadi PT. Perkebunan (Persero). Dalam rangka



meningkatkan efisiensi dan efektifitas kegiatan usaha perusahaan BUMN, pemerintah merestrukturisasikan BUMN subsektor dengan melakukan penggabungan usaha berdasarkan wilayah eksploitasi dan pendampingan struktur organisasi. Diawali dengan langkah penggabungan manajemen pada tahun 1994 maka 3 (Tiga) BUMN perkebunan yang terdiri PT Perkebunan III (Persero), Perkebunan IV (Persero), dan Perkebunan V (Persero). Adapun pengangkatan dan pemberhentian manajemen/Direksi perseroan ditetapkan oleh Surat Keputusan Menteri Negara BUMN Nomor.kep-88/MBU/2012 Tanggal 1 Maret 2012 tentang pemberhentian dan pengangkatan anggota-anggota Direksi Perseroan Terbatas PTPN III, yang terdiri dari Direktur Utama, Direktur Keuangan, Direktur SDM dan Umum, Direktur tanaman Semusim, Direktur tanaman tahunan dan Direktur pemasaran.

**b. Visi dan Misi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**

1) Visi

Untuk menjadi perusahaan yang agribisnis kelas dunia dengan kinerja prima dan melakukan tata kelola bisnis terbaik.

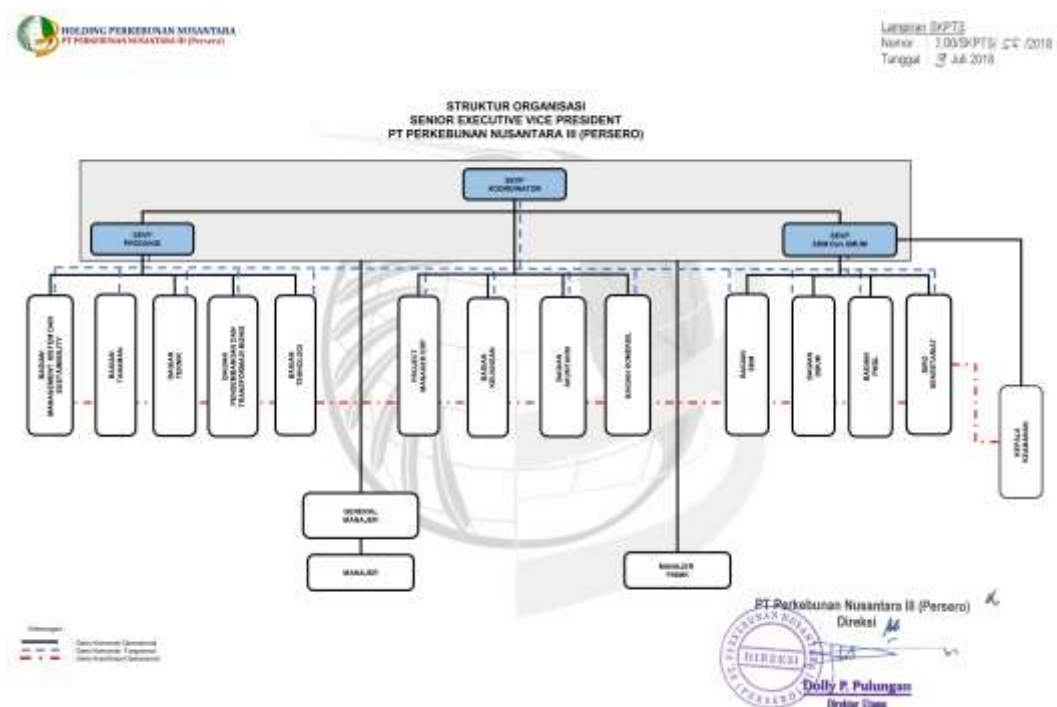
2) Misi

- a) Mengembangkan industri hilir berbasis perkebunan secara berkesinambungan.
- b) Memperlakukan karyawan sebagai aset strategi dan mengembangkannya secara
- c) Menghasilkan produk berkualitas untuk pelanggan.
- d) Menjadikan perusahaan terpilih yang memberikan imbal hasil terbaik bagi para investor.

- e) Menjadikan perusahaan yang paling menarik untuk bermitra bisnis.
- f) Memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan
- g) komunitas.
- h) Melaksanakan seluruh aktivitas perusahaan yang berwawasan lingkungan.

## 2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Struktur organisasi adalah susunan atau perwujudan yang mencerminkan arus atau garis perintah, tugas, kewajiban serta tanggung jawab. Struktur organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**

*Sumber : PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan 2019*

### 3. Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden adalah menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini, sebab dengan menguraikan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini maka akan dapat diketahui sejauh mana identitas responden dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	52	54.7	54.7	54.7
Perempuan	43	45.3	45.3	100.0
Total	95	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 52 orang atau sebesar 54.7% dari total responden.

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

**Tabel 4.2**  
**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	8	8.4	8.4	8.4
31-40 Tahun	24	25.3	25.3	33.7
41-50 Tahun	63	66.3	66.3	100.0
Total	95	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang menjadi responden berusia 41 - 50 tahun, yaitu sebanyak 63 orang atau sebesar 66.3% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	10	10.5	10.5	10.5
S1	81	85.3	85.3	95.8
S2	4	4.2	4.2	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 81 orang atau sebesar 85.3% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

**Tabel 4.4**  
**Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 Tahun	35	36.8	36.8	36.8
6-10 Tahun	60	63.2	63.2	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 6 – 10 tahun yaitu sebanyak 60 orang atau sebesar 63.2% dari total responden.

#### 4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 2 (dua) variabel bebas yaitu komunikasi dan motivasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu budaya organisasi. Dalam penyebaran angket, masing-

masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 95 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

**a. Variabel X<sub>1</sub> (Komunikasi)**

**Tabel 4.5**  
**Saya senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan sesama rekan kerja.**  
**Pernyataan X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	27	28.4	28.4	28.4
Ragu-Ragu	19	20.0	20.0	48.4
Setuju	26	27.4	27.4	75.8
Sangat Setuju	23	24.2	24.2	100.0
Total	95	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (24.2%), setuju sebanyak 26 orang (27.4%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (20.0%) dan sebanyak 27 orang (28.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 27 orang (28.4%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa saya senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan sesama rekan kerja.

**Tabel 4.6**  
**Saya mengeluarkan pendapat dalam kegiatan berdiskusi.**  
**Pernyataan X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	19	20.0	20.0	20.0
Ragu-Ragu	33	34.7	34.7	54.7
Setuju	35	36.8	36.8	91.6
Sangat Setuju	8	8.4	8.4	100.0
Total	95	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (8.4%), setuju sebanyak 35 orang (36.8%), ragu-ragu sebanyak 33 orang (34.7%) dan sebanyak 19 orang (20.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (36.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mengeluarkan pendapat dalam kegiatan berdiskusi.

**Tabel 4.7**  
**Saya menyanggah dengan baik dan profesional jika ada rekan kerja saya yang melakukan kesalahan.**

**Pernyataan X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	19	20.0	20.0	20.0
Ragu-Ragu	28	29.5	29.5	49.5
Setuju	35	36.8	36.8	86.3
Sangat Setuju	13	13.7	13.7	100.0
Total	95	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (13.7%), setuju sebanyak 35 orang (36.8%), ragu-ragu sebanyak 28 orang (29.5%) dan sebanyak 19 orang (20.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (36.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya menyanggah dengan baik dan profesional jika ada rekan kerja saya yang melakukan kesalahan.

**Tabel 4.8**  
**Saya mendengarkan dengan baik ide/gagasan/pendapat rekan kerja kerja**  
**maupun orang lain.**  
**Pernyataan X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	18	18.9	18.9	18.9
Ragu-Ragu	32	33.7	33.7	52.6
Setuju	23	24.2	24.2	76.8
Sangat Setuju	22	23.2	23.2	100.0
Total	95	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (23.2%), setuju sebanyak 23 orang (24.2%), ragu-ragu sebanyak 32 orang (33.7%) dan sebanyak 18 orang (18.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 32 orang (33.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya mendengarkan dengan baik ide/gagasan/pendapat rekan kerja kerja maupun orang lain.

**Tabel 4.9**  
**Saya memilih diam saja ketika acara diskusi.**  
**Pernyataan X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	22	23.2	23.2	23.2
Ragu-Ragu	31	32.6	32.6	55.8
Setuju	38	40.0	40.0	95.8
Sangat Setuju	4	4.2	4.2	100.0
Total	95	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (4.2%), setuju sebanyak 38 orang (40.0%), ragu-ragu sebanyak 31 orang (32.6%) dan sebanyak 22 orang (23.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 38 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya memilih diam saja ketika acara diskusi.

**Tabel 4.10**  
**Saya memilih diam meskipun memiliki ide/gagasan/pendapat yang baik.**  
**Pernyataan X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	21	22.1	22.1	22.1
Ragu-Ragu	34	35.8	35.8	57.9
Setuju	38	40.0	40.0	97.9
Sangat Setuju	2	2.1	2.1	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (2.1%), setuju sebanyak 38 orang (40.0%), ragu-ragu sebanyak 34 orang (35.8%) dan sebanyak 21 orang (22.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 38 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya memilih diam meskipun memiliki ide/gagasan/pendapat yang baik.

**Tabel 4.11**  
**Saya memilih diam dan tidak memberikan masukan ketika ada pendapat yang saya rasa salah.**  
**Pernyataan X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
Tidak Setuju	21	22.1	22.1	23.2
Ragu-Ragu	31	32.6	32.6	55.8
Setuju	38	40.0	40.0	95.8
Sangat Setuju	4	4.2	4.2	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (4.2%), setuju sebanyak 38 orang (40.0%), ragu-ragu



sebanyak 31 orang (32.6%), tidak setuju sebanyak 21 orang (22.1%) dan sebanyak 1 orang (1.1%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 38 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya memilih diam dan tidak memberikan masukan ketika ada pendapat yang saya rasa salah.

**Tabel 4.12**  
**Saya menjalankan perintah atasan dengan sesuka hati.**  
**Pernyataan X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	16	16.8	16.8	16.8
Ragu-Ragu	34	35.8	35.8	52.6
Setuju	31	32.6	32.6	85.3
Sangat Setuju	14	14.7	14.7	100.0
Total	95	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (14.7%), setuju sebanyak 31 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 34 orang (35.8%) dan sebanyak 16 orang (16.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 34 orang (35.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya menjalankan perintah atasan dengan sesuka hati.

**Tabel 4.13**  
**Perbedaan jabatan tidak menghalangi saya mendapat informasi.**  
**Pernyataan X1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	16	16.8	16.8	16.8
Ragu-Ragu	27	28.4	28.4	45.3
Setuju	41	43.2	43.2	88.4
Sangat Setuju	11	11.6	11.6	100.0
Total	95	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (11.6%), setuju sebanyak 41 orang (43.2%), ragu-ragu sebanyak 27 orang (28.4%) dan sebanyak 16 orang (16.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 41 orang (43.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perbedaan jabatan tidak menghalangi saya mendapat informasi.

**Tabel 4.14**  
**Setiap kendala pekerjaan yang terjadi saya komunikasikan kepada atasan.**  
**Pernyataan X1.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	21	22.1	22.1	22.1
Ragu-Ragu	47	49.5	49.5	71.6
Setuju	26	27.4	27.4	98.9
Sangat Setuju	1	1.1	1.1	100.0
Total	95	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.1%), setuju sebanyak 26 orang (27.4%), ragu-ragu sebanyak 47 orang (49.5%) dan sebanyak 21 orang (22.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 47 orang (49.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa setiap kendala pekerjaan yang terjadi saya komunikasikan kepada atasan.

**b. Variabel X<sub>2</sub> (Motivasi)**

**Tabel 4.15**  
**Saya berkeinginan ingin kesuksesan dalam bekerja dengan meningkatkan kinerja.**

**Pernyataan X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	24	25.3	25.3	25.3
Ragu-Ragu	44	46.3	46.3	71.6
Setuju	22	23.2	23.2	94.7
Sangat Setuju	5	5.3	5.3	100.0
Total	95	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (5.3%), setuju sebanyak 22 orang (23.2%), ragu-ragu sebanyak 44 orang (46.3%) dan sebanyak 24 orang (25.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 44 orang (46.3%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya berkeinginan ingin kesuksesan dalam bekerja dengan meningkatkan kinerja.

**Tabel 4.16**  
**Saya tidak pernah mengeluh dalam mengerjakan pekerjaan.**

**Pernyataan X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	16	16.8	16.8	16.8
Ragu-Ragu	30	31.6	31.6	48.4
Setuju	42	44.2	44.2	92.6
Sangat Setuju	7	7.4	7.4	100.0
Total	95	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (7.4%), setuju sebanyak 42 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 30 orang (31.6%) dan sebanyak 16 orang (16.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 42 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa saya tidak pernah mengeluh dalam mengerjakan pekerjaan.

**Tabel 4.17**  
**Tugas dan tanggung jawab yang diberikan atassan sesuai dengan kemampuan saya.**  
**Pernyataan X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	18	18.9	18.9	18.9
Ragu-Ragu	38	40.0	40.0	58.9
Setuju	37	38.9	38.9	97.9
Sangat Setuju	2	2.1	2.1	100.0
Total	95	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (2.1%), setuju sebanyak 37 orang (38.9%), ragu-ragu sebanyak 38 orang (40.0%) dan sebanyak 18 orang (18.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 38 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa tugas dan tanggung jawab yang diberikan atassan sesuai dengan kemampuan saya.

**Tabel 4.18**  
**Saya bekerja dengan kesungguhan, meskipun rekan kerja saya tidak mendukung.**  
**Pernyataan X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	24	25.3	25.3	25.3
Ragu-Ragu	32	33.7	33.7	58.9
Setuju	30	31.6	31.6	90.5
Sangat Setuju	9	9.5	9.5	100.0
Total	95	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (9.5%), setuju sebanyak 30 orang (31.6%), ragu-ragu sebanyak 32 orang (33.7%) dan sebanyak 24 orang (25.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 32 orang (33.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya bekerja dengan kesungguhan, meskipun rekan kerja saya tidak mendukung.

**Tabel 4.19**  
**Saya tetap bekerja dengan baik meskipun rekan kerja saya malas.**  
**Pernyataan X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	23	24.2	24.2	24.2
Ragu-Ragu	31	32.6	32.6	56.8
Setuju	36	37.9	37.9	94.7
Sangat Setuju	5	5.3	5.3	100.0
Total	95	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (5.3%), setuju sebanyak 36 orang (37.9%), ragu-ragu sebanyak 31 orang (32.6%) dan sebanyak 23 orang (24.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 36 orang (37.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya tetap bekerja dengan baik meskipun rekan kerja saya malas.

**Tabel 4.20**  
**Saya menciptakan suasana kerja yang kondusif.**  
**Pernyataan X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	16	16.8	16.8	16.8
	Ragu-Ragu	31	32.6	32.6	49.5
	Setuju	42	44.2	44.2	93.7
	Sangat Setuju	6	6.3	6.3	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (6.3%), setuju sebanyak 42 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 31 orang (32.6%) dan sebanyak 16 orang (16.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 42 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya menciptakan suasana kerja yang kondusif.

**Tabel 4.21**  
**Saya bekerja dengan penuh rasa pengabdian.**  
**Pernyataan X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	12.6	12.6	12.6
	Ragu-Ragu	35	36.8	36.8	49.5
	Setuju	31	32.6	32.6	82.1
	Sangat Setuju	17	17.9	17.9	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (17.9%), setuju sebanyak 31 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 35 orang (36.8%) dan sebanyak 12 orang (12.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 35 orang (36.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya bekerja dengan penuh rasa pengabdian.

**Tabel 4.22**  
**Saya bekerja hanya untu mendapatkan kedudukan yang layak.**  
**Pernyataan X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	22	23.2	23.2	23.2
	Ragu-Ragu	26	27.4	27.4	50.5
	Setuju	42	44.2	44.2	94.7
	Sangat Setuju	5	5.3	5.3	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (5.3%), setuju sebanyak 42 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 26 orang (27.4%) dan sebanyak 22 orang (23.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 42 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya bekerja hanya untu mendapatkan kedudukan yang layak.

**Tabel 4.23**  
**Saya merasa malas jika gaji saya tidak sebesar yang saya harapkan.**  
**Pernyataan X2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	16	16.8	16.8	16.8
	Ragu-Ragu	30	31.6	31.6	48.4
	Setuju	42	44.2	44.2	92.6
	Sangat Setuju	7	7.4	7.4	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (7.4%), setuju sebanyak 42 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 30 orang (31.6%) dan sebanyak 16 orang (16.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 42 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya merasa malas jika gaji saya tidak sebesar yang saya harapkan.

**Tabel 4.24**  
**Saya sadar bahwa saya bekerja karena tanggung jawab saya dalam melaksanakan tugas.**  
**Pernyataan X2.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	21	22.1	22.1	22.1
Ragu-Ragu	32	33.7	33.7	55.8
Setuju	27	28.4	28.4	84.2
Sangat Setuju	15	15.8	15.8	100.0
Total	95	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (15.8%), setuju sebanyak 27 orang (28.4%), ragu-ragu sebanyak 32 orang (33.7%) dan sebanyak 21 orang (22.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 32 orang (33.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya sadar bahwa saya bekerja karena tanggung jawab saya dalam melaksanakan tugas.

**Tabel 4.25**  
**Saya tetap bekerja dengan optimal meskipun tidak ada tambahan gaji (bonus).**  
**Pernyataan X2.11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	10	10.5	10.5	10.5
Tidak Setuju	28	29.5	29.5	40.0
Ragu-Ragu	5	5.3	5.3	45.3
Setuju	25	26.3	26.3	71.6
Sangat Setuju	27	28.4	28.4	100.0
Total	95	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (28.4%), setuju sebanyak 25 orang (26.3%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (5.3%), tidak setuju sebanyak 28 orang (29.5%) dan sebanyak



10 orang (10.5%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 28 orang (29.5%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa saya tetap bekerja dengan optimal meskipun tidak ada tambahan gaji (bonus).

**Tabel 4.26**  
**Saya bekerja untuk terlihat baik oleh rekan kerja.**  
**Pernyataan X2.12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	7.4	7.4	7.4
Ragu-Ragu	16	16.8	16.8	24.2
Setuju	38	40.0	40.0	64.2
Sangat Setuju	34	35.8	35.8	100.0
Total	95	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (35.8%), setuju sebanyak 38 orang (40.0%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (16.8%) dan sebanyak 7 orang (7.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 38 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya bekerja untuk terlihat baik oleh rekan kerja.

**Tabel 4.27**  
**Saya mengharapkan pujian dari rekan kerja di lapangan.**  
**Pernyataan X2.13**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	15.8	15.8	15.8
Ragu-Ragu	14	14.7	14.7	30.5
Setuju	31	32.6	32.6	63.2
Sangat Setuju	35	36.8	36.8	100.0
Total	95	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (36.8%), setuju sebanyak 31 orang (32.6%), ragu-ragu

sebanyak 14 orang (14.7%) dan sebanyak 15 orang (15.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (36.8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya mengharapkan pujian dari rekan kerja di lapangan.

**Tabel 4.28**  
**Saya bekerja hanya ketika ada rekan kerja.**  
**Pernyataan X2.14**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
Tidak Setuju	13	13.7	13.7	15.8
Ragu-Ragu	13	13.7	13.7	29.5
Setuju	29	30.5	30.5	60.0
Sangat Setuju	38	40.0	40.0	100.0
Total	95	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 38 orang (40.0%), setuju sebanyak 29 orang (30.5%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (13.7%), tidak setuju sebanyak 13 orang (13.7%) dan sebanyak 2 orang (2.1%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 38 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya bekerja hanya ketika ada rekan kerja.

**Tabel 4.29**  
**Saya tidak perlu bekerja keras dalam menciptakan kemajuan perusahaan.**  
**Pernyataan X2.15**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	4.2	4.2	4.2
Ragu-Ragu	20	21.1	21.1	25.3
Setuju	28	29.5	29.5	54.7
Sangat Setuju	43	45.3	45.3	100.0
Total	95	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 43 orang (45.3%), setuju sebanyak 28 orang (29.5%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (21.1%) dan sebanyak 4 orang (4.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 43 orang (45.3%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa saya tidak perlu bekerja keras dalam menciptakan kemajuan perusahaan.

**Tabel 4.30**  
**Saya memiliki visi dan misi besar dalam memajukan perusahaan.**  
**Pernyataan X2.16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	7.4	7.4	7.4
	Tidak Setuju	8	8.4	8.4	15.8
	Ragu-Ragu	18	18.9	18.9	34.7
	Setuju	28	29.5	29.5	64.2
	Sangat Setuju	34	35.8	35.8	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (35.8%), setuju sebanyak 28 orang (29.5%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (18.9%), tidak setuju sebanyak 8 orang (8.4%) dan sebanyak 7 orang (7.4%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (35.8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya memiliki visi dan misi besar dalam memajukan perusahaan.

**c. Variabel Y (Budaya Organisasi)**

**Tabel 4.31**  
**Setiap bekerja saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum**  
**daripada kepentingan pribadi/kelompok.**

**Pernyataan Y.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	21	22.1	22.1	22.1
Ragu-Ragu	49	51.6	51.6	73.7
Setuju	24	25.3	25.3	98.9
Sangat Setuju	1	1.1	1.1	100.0
Total	95	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.1%), setuju sebanyak 24 orang (25.3%), ragu-ragu sebanyak 49 orang (51.6%) dan sebanyak 21 orang (22.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 49 orang (51.6%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa setiap bekerja saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/kelompok.

**Tabel 4.32**  
**Apabila diberikan tugas saya berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu.**

**Pernyataan Y.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	16	16.8	16.8	16.8
Ragu-Ragu	30	31.6	31.6	48.4
Setuju	43	45.3	45.3	93.7
Sangat Setuju	6	6.3	6.3	100.0
Total	95	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (6.3%), setuju sebanyak 43 orang (45.3%), ragu-ragu sebanyak 30 orang (31.6%) dan sebanyak 16 orang (16.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 43 orang (45.3%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa apabila diberikan tugas saya berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu.

**Tabel 4.33**  
**Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama.**  
**Pernyataan Y.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	10.5	10.5	10.5
Ragu-Ragu	42	44.2	44.2	54.7
Setuju	36	37.9	37.9	92.6
Sangat Setuju	7	7.4	7.4	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (7.4%), setuju sebanyak 36 orang (37.9%), ragu-ragu sebanyak 42 orang (44.2%) dan sebanyak 10 orang (10.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 42 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama.

**Tabel 4.34**  
**Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.**  
**Pernyataan Y.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	6.3	6.3	6.3
Ragu-Ragu	42	44.2	44.2	50.5
Setuju	43	45.3	45.3	95.8
Sangat Setuju	4	4.2	4.2	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (4.2%), setuju sebanyak 43 orang (45.3%), ragu-ragu

sebanyak 42 orang (44.2%) dan sebanyak 6 orang (6.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 43 orang (45.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

**Tabel 4.35**  
**Saya melakukan pekerjaan karena kesadaran diri tanpa paksaan.**  
**Pernyataan Y.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	12.6	12.6	12.6
Ragu-Ragu	39	41.1	41.1	53.7
Setuju	38	40.0	40.0	93.7
Sangat Setuju	6	6.3	6.3	100.0
Total	95	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (6.3%), setuju sebanyak 38 orang (40.0%), ragu-ragu sebanyak 39 orang (41.1%) dan sebanyak 12 orang (12.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 39 orang (41.1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya melakukan pekerjaan karena kesadaran diri tanpa paksaan.

**Tabel 4.36**  
**Saya bertanggung jawab terhadap setiap pekerjaan saya.**  
**Pernyataan Y.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	17	17.9	17.9	17.9
Ragu-Ragu	31	32.6	32.6	50.5
Setuju	39	41.1	41.1	91.6
Sangat Setuju	8	8.4	8.4	100.0
Total	95	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (8.4%), setuju sebanyak 39 orang (41.1%), ragu-ragu sebanyak 31 orang (32.6%) dan sebanyak 17 orang (17.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (41.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya bertanggung jawab terhadap setiap pekerjaan saya.

**Tabel 4.37**  
**Saya bekerja dengan baik jika ada pengawasan.**  
**Pernyataan Y.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	16	16.8	16.8	16.8
Ragu-Ragu	39	41.1	41.1	57.9
Setuju	36	37.9	37.9	95.8
Sangat Setuju	4	4.2	4.2	100.0
Total	95	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (4.2%), setuju sebanyak 36 orang (37.9%), ragu-ragu sebanyak 39 orang (41.1%) dan sebanyak 16 orang (16.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 39 orang (41.1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya bekerja dengan baik jika ada pengawasan.

**Tabel 4.38**  
**Saya mengabaikan pendapat orang lain.**  
**Pernyataan Y.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	16	16.8	16.8	16.8
Ragu-Ragu	30	31.6	31.6	48.4
Setuju	42	44.2	44.2	92.6
Sangat Setuju	7	7.4	7.4	100.0
Total	95	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.38 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (7.4%), setuju sebanyak 42 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 30 orang (31.6%) dan sebanyak 16 orang (16.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 42 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mengabaikan pendapat orang lain.

## 5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

### a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

**Tabel 4.39**  
**Uji Validitas (X<sub>1</sub>) Komunikasi**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	30.0316	31.073	<b>.583</b>	.862
Pernyataan X1.2	30.1684	33.525	<b>.533</b>	.864
Pernyataan X1.3	30.0632	33.464	<b>.489</b>	.867
Pernyataan X1.4	29.9895	31.670	<b>.598</b>	.859
Pernyataan X1.5	30.2526	32.191	<b>.706</b>	.851
Pernyataan X1.6	30.2842	32.631	<b>.704</b>	.852
Pernyataan X1.7	30.2632	32.175	<b>.687</b>	.852
Pernyataan X1.8	30.0526	32.795	<b>.571</b>	.861
Pernyataan X1.9	30.0105	33.308	<b>.544</b>	.863
Pernyataan X1.10	30.4316	34.546	<b>.553</b>	.863

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.39 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor



setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel komunikasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.40 Uji Validitas (X<sub>2</sub>) Motivasi**  
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	53.3684	83.703	<b>.594</b>	.883
Pernyataan X2.2	53.0316	80.690	<b>.781</b>	.876
Pernyataan X2.3	53.2105	85.572	<b>.503</b>	.886
Pernyataan X2.4	53.2000	82.885	<b>.563</b>	.883
Pernyataan X2.5	53.2105	83.338	<b>.579</b>	.883
Pernyataan X2.6	53.0526	81.072	<b>.769</b>	.877
Pernyataan X2.7	52.8947	84.627	<b>.465</b>	.887
Pernyataan X2.8	53.1368	84.907	<b>.473</b>	.887
Pernyataan X2.9	53.0316	80.690	<b>.781</b>	.876
Pernyataan X2.10	53.0737	83.090	<b>.513</b>	.885
Pernyataan X2.11	53.1263	76.665	<b>.592</b>	.884
Pernyataan X2.12	52.4105	84.585	<b>.481</b>	.886
Pernyataan X2.13	52.5474	81.910	<b>.536</b>	.884
Pernyataan X2.14	52.5263	83.912	<b>.399</b>	.891
Pernyataan X2.15	52.2947	84.721	<b>.477</b>	.886
Pernyataan X2.16	52.6737	81.563	<b>.467</b>	.888

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.40 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 16 (enambelas) butir pertanyaan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30

**Tabel 4.41**  
**Uji Validitas (Y) Budaya Organisasi**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	23.8211	16.957	<b>.520</b>	.853
Pernyataan Y.2	23.4632	14.996	<b>.742</b>	.827
Pernyataan Y.3	23.4526	16.527	<b>.540</b>	.851
Pernyataan Y.4	23.4000	17.647	<b>.427</b>	.862
Pernyataan Y.5	23.4737	15.486	<b>.714</b>	.831
Pernyataan Y.6	23.4737	15.975	<b>.541</b>	.853
Pernyataan Y.7	23.5789	15.927	<b>.628</b>	.841
Pernyataan Y.8	23.4526	14.910	<b>.742</b>	.827

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Dari tabel 4.41 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel budaya organisasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

#### **b. Pengujian Reliabilitas**

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.42**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Komunikasi**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.42 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,872 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel komunikasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.43**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>) Motivasi**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	16

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.43 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,890 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 16 butir pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.44**  
**Uji Reliabilitas (Y) Budaya Organisasi**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	8

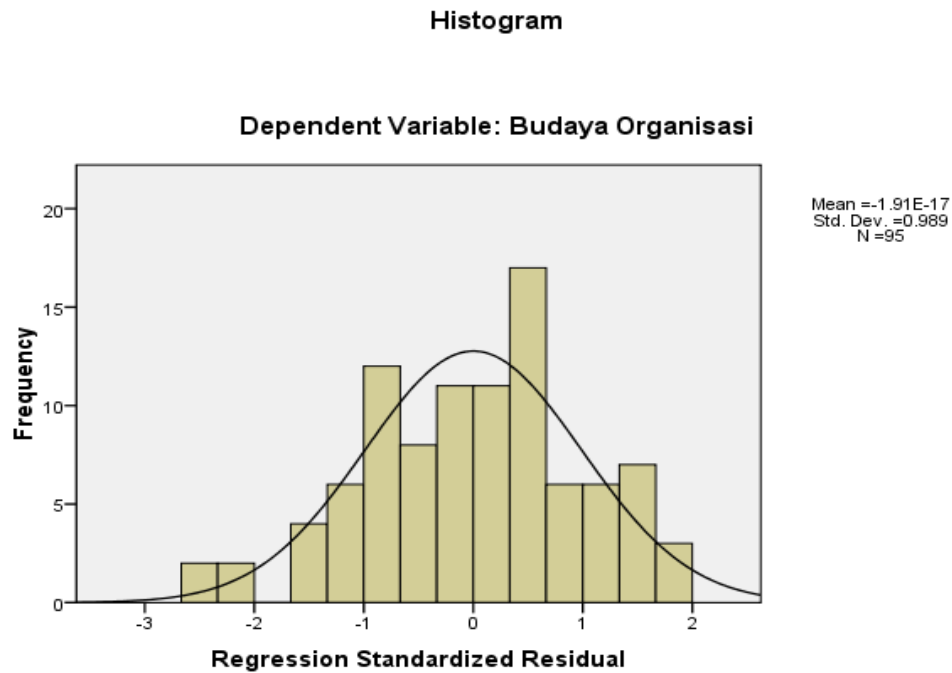
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.44 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,861 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel budaya organisasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

## 6. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

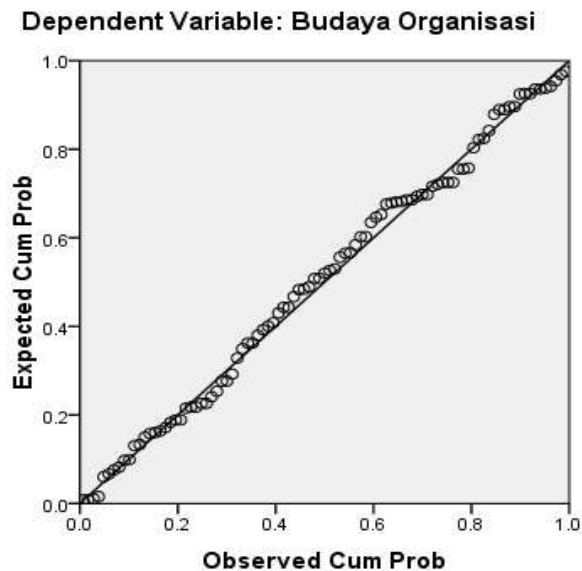


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

**Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

**Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel budaya organisasi berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai  $Asym.sig (2-tailed) > \text{taraf nyata } (\alpha = 0.05)$  maka data residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.45**  
**Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.26255676
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.041
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.553
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.920</b>
a. Test distribution is Normal.		

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Pada tabel 4.45 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,920 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p= 0,920 > 0,05$ ).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau  $VIF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.46**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.434	1.433	2.396	.019		
	<b>Komunikasi</b>	.124	.057	2.166	.033	<b>.425</b>	<b>2.350</b>
	<b>Motivasi</b>	.342	.037	9.131	.000	<b>.425</b>	<b>2.350</b>

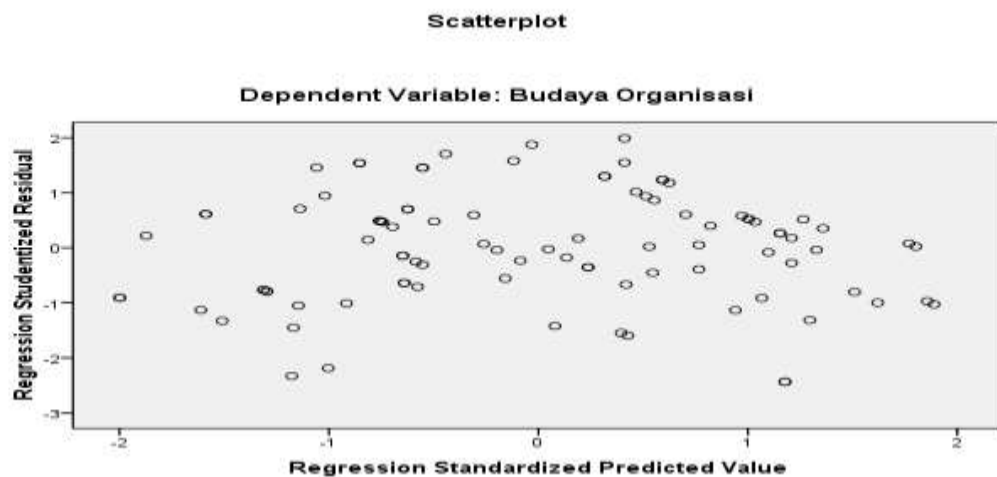
a. Dependent Variable: Budaya Organisasi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.46 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah komunikasi  $2,350 < 10$  dan bonus  $2,350 < 10$ , serta nilai *Tolerance* komunikasi  $0,425 > 0,10$  dan bonus  $0,425 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

**Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu

pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## 7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

**Tabel 4.47**  
**Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1						
	<b>(Constant)</b>	<b>3.434</b>	1.433	2.396	.019	
	<b>Komunikasi</b>	<b>.124</b>	.057	2.166	.033	.425
	<b>Motivasi</b>	<b>.342</b>	.037	9.131	.000	.425

a. Dependent Variable: Budaya Organisasi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.47 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 3,434 + 0,124 X_1 + 0,342 X_2 + e$ .

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai budaya organisasi (Y) adalah sebesar 3,434.



- b. Jika terjadi peningkatan gaji 1, maka budaya organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,124.
- c. Jika terjadi peningkatan insentif sebesar 1, maka budaya organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,342.

## 8. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

### a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $=0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4.48**  
**Uji Simultan**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1451.283	2	725.641	<b>138.734</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual	481.201	92	5.230		
	Total	1932.484	94			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Budaya Organisasi

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.48 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 138,734 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,10 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini komunikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi.

### b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

**Tabel 4.49**  
**Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.434	1.433	2.396	.019		
	<b>Komunikasi</b>	.124	.057	<b>2.166</b>	<b>.033</b>	.425	2.350
	<b>Motivasi</b>	.342	.037	<b>9.131</b>	<b>.000</b>	.425	2.350

a. Dependent Variable: Budaya Organisasi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.49 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh komunikasi terhadap budaya organisasi.

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2,166 > t_{tabel} 1,986$  dan signifikan  $0,033 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap budaya organisasi.

- 2) Pengaruh motivasi terhadap budaya organisasi.

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 9,131 > t_{tabel} 1,986$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap budaya organisasi.

### c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika

determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.50**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 <sup>a</sup>	.751	.746	2.28702

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Budaya Organisasi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.50 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,746 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 74,6% budaya organisasi dapat diperoleh dan dijelaskan oleh komunikasi dan motivasi. Sedangkan sisanya  $100\% - 74,6\% = 25,4\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti upah, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Budaya Organisasi

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2,166 > t_{tabel} 1,986$  dan signifikan  $0,033 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap budaya organisasi.

### 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Budaya Organisasi

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 9,131 > t_{tabel} 1,986$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan

motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap budaya organisasi.

### **3. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Budaya Organisasi**

Hasil menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 138,734 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,10 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini komunikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, dimana  $t_{hitung} 2,166 > t_{tabel} 1,986$  dan signifikan  $0,033 < 0,05$ .
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, dimana  $t_{hitung} 9,131 > t_{tabel} 1,986$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ .
3. Komunikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, dimana  $F_{hitung} 138,734 > F_{tabel} 3,10$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ .

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Agar pimpinan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan lebih mempertahankan dan terus meningkatkan karyawan dalam berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja dan disarankan juga agar pimpinan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan harus

memperhatikan karyawan yang tidak puas dengan kedudukan yang sudah dicapai, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dan lebih baik lagi dalam memberikan dorongan dan motivasi untuk karyawannya sebagaimana dengan misi dan visi dari PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, sehingga meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Agar pimpinan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan lebih mempertahankan dan terus meningkatkan hubungan karyawan dengan lingkungan organisasi dan disarankan juga agar pimpinan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan lebih memperhatikan karyawan agar mampu mengetahui misi dari organisasi, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan melatih dan memberi pemahaman kepada karyawan mengenai koordinasi kerja yang baik dan sesuai dengan budaya organisasi yang diterapkan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Agar pimpinan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan harus agar mempertahankan dan terus meningkatkan karyawan agar mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan dan disarankan juga agar pimpinan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan harus memperhatikan karyawan yang tidak bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yaitu memperhatikan kerjasama karyawan, karena dalam organisasi membantu tim dalam bekerja tidak akan mengurangi keahlian karyawan, sehingga sikap kerja

seperti ini memberikan kepuasan dan kebanggaan tersendiri bagi diri karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- A.W, Suranto, (2011) Proses Komunikasi, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Asih, S. (2018). Pengaruh kontribusi pajak daerah, pendapatan asli daerah, retribusi daerah dan bagi hasil pajak terhadap belanja daerah dengan pertumbuhan ekonomi sebagai variabel moderating pemerintah kabupaten dan kota. *Jurnal akuntansi bisnis dan publik*, 9(1), 177-191.
- Andika, R. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada Pt Artha Gita Sejahtera Medan. *Jumant*, 9(1), 95-103.
- Hidayat, r. (2018). Kemampuan panel auto regressiv distributed lag dalam memprediksi fluktuasi saham property and real estate indonesia. *Jepa*, 3(2), 133-149.
- Hamali, Arif Yusuf, (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Buku Seru.
- Harahap, R. (2018). Analisa kepuasan kerja karyawan di cv. rezeki medan. *Jumant*, 8(2), 97-102.
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant “Melayu” in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.
- Jurnal ilmu manajemen volume 4 nomor 2- jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya
- Jurnal manajemen sumber daya manusia vol. 11 No. 2 desember 2017:266-282
- Jurnal Manajemen Pendidikan.
- Jurnal manajemen dan kewirausahaan vol. 5 No.1, 2017- jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Merdeka Malang
- Jurnal manajemen bisnis kreatif. Agus Mustaqim Universitas Singaperbangsa karawang
- Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya vol. 12 No 1 Maret 2014
- Kholik, K. (2017). The effect of occupational safety and health on work productivity of employees and its impact on employee performance at pt. alfo citra abadi Medan.
- Mankunegara, Anwar Prabu, (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat.



- Mesra, B. (2018). Factors That Influencing Households Income And Its Contribution On Family Income In Hamparan Perak Sub-District, Deli Serdang Regency, North. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(10), 461-469.
- Pakpahan, M. (2018). Strategi meingkatkan minat beli ulang aptek terhadap produk obat pt novell pharmaceutical labs medan. *Jumant*, 6(1), 49-56.
- Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, (2014). *Metode Penelitian*, Medan : Penerbit USU press.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance employee performance for increase work motivation on universitas pembangunan panca budi medan. *Journal Homepage: <http://ijmr.net.in>*, 7(08).
- Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Ario, F. (2018). *Consumer Behaviour In Era Millennial*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Robain, W. (2012). Pengaruh pendapatan, bagi hasil, tanggungan keluarga dan religi terhadap pola konsumsi tenaga kependidikan di perguruan Islam al Ulum Terpadu Medan (Doctoral dissertation, Pascasarjana UIN Sumatera Utara).
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *JUMANT*, 9(1), 115-132.
- Robert juliadi manalu (2018), Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja personal batalyon komando 469 paskhas medan.
- Setiawan, Nashrudin, indrawan, Dr. Muhammad Isa, dan Wakhyuni, Emi, 2018. *Manajemen Sumber daya Manusia : Penerbit Manhaji*.
- Samrin, S., Irawan, M., & Se, M. (2019). Analisis Blue Ocean Strategy Bagi Industri Kerajinan Di Kota Tanjung Balai. *Jurnal Manajemen*, 11(1).
- Siregar, N. (2018). Analisis produk dan citra koperasi terhadap wirausaha koperasi dalam meningkatkan industri rumah tangga pada masyarakat desa lubuk saban pantai cermin kabupaten deli serdang. *Jumant*, 9(1), 79-93.
- Setiawan, N. (2018). Peranan persaingan dalam meningkatkan kualitas pelayanan (Resistensi Terhadap Transformasi Organisasional). *Jumant*, 6(1), 57-63.
- Wulan Analisa Lucky (2014), analisa pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- Zainal et.all, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,Jakarta, PT. Raja Grafindo.