

ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. IRA WIDYA UTAMA MEDAN

Oleh :

Dr. Sahat Simbolon, S.E.,M.Si

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IT& B Medan Indonesia

ABSTRACT

This study aims to describe the influence of communication, organizational culture and compensation on employee performance at PT. Ira Widya Utama Medan. This research was conducted at PT. Ira Widya Utama Medan which lasted for 3 (three) months, starting from February 2017 until May 2016.

This research uses census method. Research respondents are all employees of PT. Ira Widya Utama Medan, amounting to 72 (seventy two) people. The instrument used is a questionnaire to collect data from communication variables, organizational culture and compensation and employee performance variables. Data analysis technique used is validity test, reliability test, descriptive analysis, multicollinearity test, normality test, multiple linear regression analysis, multiple linear correlation coefficient test, partial hypothesis test or t test, simultaneous hypothesis test or F test, and calculation of coefficient of determination.

Descriptive analysis results for communication and organizational culture variables are in good category while the compensation and employee performance variables are in the category of good enough PT. Ira Widya Utama Medan. Based on partial analysis, communication, organizational culture and compensation have a positive and significant impact on employee performance at PT. Ira Widya Utama.

Based on the simultaneous analysis, communication, organizational culture and compensation have a positive and significant impact on employee performance at PT. Ira Widya Utama Medan. Contribution from communication variable, organizational culture and compensation to improve employee performance variable at PT. Ira Widya Utama Medan is equal to 0.812 or 81.2%, while the remaining 0.188 or 18.8% is influenced by other variables not examined by the authors in this study, such as leadership, work environment, work motivation, competence, work commitment and others etc.

Keywords: Communication, Organizational Culture, Compensation and Performance

PENDAHULUAN

Manajemen memiliki tiga dimensi, yaitu sumber daya, pengelolaan dan tujuan. Berbagai sumber daya yang ada harus direncanakan dengan baik, diorganisasikan, digerakkan, dan diawasi sehingga penggunaannya tepat sebagaimana rencana yang ditetapkan. Ketersediaan sumber daya manusia yang melimpah kurang berguna jika tidak dapat dikelola dengan baik oleh manusia. Untuk itulah organisasi dituntut untuk merencanakan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia dengan terus-menerus. Sumber daya manusia dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis, adalah sumber daya yang utama, disamping berbagai sumber daya-sumber daya lainnya. Hal ini diakibatkan manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya tersebut. Oleh sebab itu, dalam mengelola berbagai sumber daya tersebut, sumber daya manusianya haruslah berkualitas.

Kegiatan di bidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan. Sementara dari sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja. Sumber daya manusia harus siap, mau dan mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Tujuan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang

ada dalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.

Setiap perusahaan yang ingin terus berkembang harus memperhatikan faktor-faktor sumber daya yang dimilikinya, diantaranya adalah faktor sumber daya manusia. Oleh karenanya, pemanfaatan sumber daya manusia harus diperlakukan dengan baik agar pekerja dapat bekerja dengan efektif, efisien dan mempunyai kinerja yang tinggi. Berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja diantaranya adalah faktor komunikasi, etos kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja yang ada di dalam suatu perusahaan.

Dalam lingkungan bisnis global saat ini, keberhasilan bisnis sangat tergantung pada kemampuan organisasi untuk mengelola secara efektif armada kerja yang berbeda-beda. Keberhasilan manajemen armada kerja yang beraneka ragam menuntut perusahaan untuk menjalankan komunikasi produktif, yang bertujuan membangkitkan suatu harmoni dalam lingkungan pegawai.

Komunikasi merupakan sesuatu yang baku, sudah pasti terjadi dalam menjalankan organisasi, namun komunikasi efektif belum tentu terlaksana. Proses komunikasi melibatkan lima unsur penting yaitu orang yang menyampaikan pesan, pesan yang dikomunikasikan, media penyampaian, penerima pesan, dan umpan balik. Dalam hal ini siapa yang, mengatakan apa, dengan cara apa, kepada siapa dan dengan dampak apa, maka kita perlu mengetahui cara terjadinya komunikasi.

Pimpinan atau atasan dapat mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dalam tercapainya kerjasama yang harmonis antara pemimpin dan bawahannya maka komunikasi antar sesama sangatlah penting dan perlu dijaga dengan baik pula. Komunikasi sebuah organisasi seharusnya memungkinkan terjadinya komunikasi dalam empat arah yang berbeda yaitu komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, komunikasi horizontal, dan komunikasi diagonal. Karena arah-arah komunikasi ini menghasilkan kerangka untuk terjadinya komunikasi organisasi yang efektif dan cara-cara untuk mengatasinya.

Dalam lingkungan organisasi komunikasi sangatlah diperlukan untuk memberikan informasi terhadap prosedur-prosedur dan cara kerja sistem dalam pelaksanaan kegiatan organisasi dari atasan ke bawahannya. Seorang pemimpin yang memiliki wawasan pemimpin yang tinggi dan pengalaman kerja yang handal pada suatu bidang tetapi tidak memiliki komunikasi yang lancar terhadap bawahannya maka dalam pencapaian tujuan dalam suatu organisasi pun tidak akan maksimal. Oleh sebab itu antara pemimpin dan bawahan perlulah menjalin hubungan komunikasi yang baik. Dengan adanya jalinan hubungan komunikasi yang bagus maka interaksi antara pimpinan dan karyawan pun akan terjalin dengan bagus pula sehingga dalam penyampaian informasi-informasi dalam organisasi pun dapat berjalan dengan lancar. Dengan komunikasi yang bagus maka keterbukaan ide-ide pemikiran antar atasan dan bawahan dapat lebih baik dimana bilamana adanya ketidakseragaman diantara keduanya dalam prosedur sistem organisasi maka dapat didiskusikan untuk mencari solusi pemecahannya sehingga tidak ada kesalahpahaman yang berkelanjutan.

Penggunaan istilah budaya organisasi dengan mengacu pada budaya yang berlaku, bukan saja pada perusahaan akan tetapi berlaku juga pada pendidikan karena pada umumnya pendidikan itu dalam bentuk organisasi, yaitu bekerja sama antara beberapa orang yang membentuk kelompok atau satuan kerja sama tersendiri. Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalkan dalam diri para anggota, menjiwai orang per orang di dalam organisasi. Dengan demikian, maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa anggota organisasi sehingga tidak dapat dipisahkan karena telah menyatu di dalam diri seseorang dan menjadi perilaku para anggota organisasi.

Budaya organisasi berperan penting, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Menurut Henry (2012) budaya organisasi pada dasarnya merupakan “apa yang dirasakan, diyakini, dan dijalani” oleh sebuah organisasi. Budaya organisasi merupakan faktor yang akan menentukan bagaimana tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Dalam suatu organisasi atau perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai kebersamaan di pahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja karyawan.

Secara spesifik budaya organisasi pada PT. Ira Widya Utama Medan akan ditentukan oleh kondisi team work (kerja tim), leaders (pemimpin), characteristics of organization (karakteristik organisasi), serta administration process (proses administrasi) yang berlaku. Budaya organisasi berperan penting, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Karyawan bukan sekadar aset utama organisasi, tetapi merupakan modal manusia yang memiliki peran sangat menentukan bagi kemajuan sebuah organisasi, karena karyawan menjadi penggerak seluruh aktivitas organisasi. Seluruh aktivitas manajemen sumber daya manusia, yang diantaranya adalah pemberian kompensasi yang bertujuan untuk menyediakan tenaga kerja yang berkinerja unggul sesuai tugas masing-masing sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Hubungan antara organisasi dengan karyawan merupakan suatu kerja sama dalam kontrak psikologis, yaitu masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang telah disepakati bersama. Organisasi memiliki hak untuk memperoleh kewajiban tertentu dari karyawan melalui pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi. Namun organisasi memiliki kewajiban untuk menghargai kontribusi karyawan dengan sejumlah imbalan atau kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat bersifat finansial maupun non finansial yang diperlukan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaannya. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus terencana dengan baik, terintegrasi dan komprehensif agar mampu mendorong semangat kerja yang tinggi sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan budaya organisasi dan kompensasi, karena dengan budaya organisasi dan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan ada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin. Pemberian kompensasi oleh perusahaan dapat dalam bentuk uang atau barang untuk memenuhi berbagai kebutuhan mereka. Kompensasi yang akan diterima oleh mereka merupakan cermin dari apa yang telah mereka berikan atau kerjakan kepada organisasi atau perusahaan. Pemberian kompensasi yang dilaksanakan secara benar dan memuaskan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Kompensasi yang tidak sesuai dengan kinerja karyawan sering menyebabkan karyawan, sebagai manusia tidak merasa puas, tidak betah dan memutuskan untuk mencari yang lebih baik lagi. Dengan adanya persaingan antar perusahaan yang semakin meningkat dapat mempengaruhi para karyawan yang merasa tidak puas dalam satu perusahaan akan berpindah ke perusahaan lainnya sesuai keputusan ekonomi. Oleh karena itu pemberian kompensasi yang adil dan benar sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dalam memberikan kompensasi yang adil dan benar akan meningkatkan kinerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

PT. Ira Widya Utama Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang Real Estate, jasa kontraktor dan perkebunan. Pada PT. Ira Widya Utama Medan sudah merupakan budaya organisasi bagi karyawan untuk melaksanakan ibadah/sholat, menciptakan suasana santai dengan mengadakan acara rekreasi bersama di

objek-objek wisata yang ada di Sumatera Utara, menyediakan fasilitas berupa kantin dan tempat parkir kendaraan karyawan.

Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat berupa gaji, tunjangan insentif, kenaikan skala gaji. Sistem penggajian pada PT. Ira Widya Utama Medan belum sesuai dengan harapan para karyawan. Tunjangan insentif yang diberikan kepada karyawan juga tidak sesuai dengan kinerja karyawan pada perusahaan. Dari uraian tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: "Analisis Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ira Widya Utama Medan".

Berdasarkan identifikasi masalah, dirumuskan masalah penelitian adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan komunikasi, budaya organisasi, kompensasi dan kinerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan?
2. Apakah komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan?
3. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan?
4. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan?
5. Apakah komunikasi, budaya organisasi dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan?

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan mengkaji :

1. Pelaksanaan komunikasi, budaya organisasi, kompensasi, dan kinerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan.
2. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan.
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan.
4. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan.
5. Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan.

Manfaat penelitian adalah:

1. Bagi organisasi, memberikan bahan informasi kepada pimpinan mengenai pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Menambah pengetahuan penulis mengenai pengaruh komunikasi, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti lain, dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Komunikasi

Menurut Frances G. Chandle dalam bukunya Manullang (2014 :253) komunikasi adalah proses pertukaran pikiran, perasaan dan informasi. Menurut Bangun (2016 :358) komunikasi adalah proses bertukar informasi dan penertian antar beberapa individu melalui sistem, simbol, dan perilaku. Sementara Luthans (2011:70), komunikasi adalah proses yang diperlukan oleh manajemen melakukan fungsinya, perencanaan, *organizing, leading, dan controlling* dapat tercapainya melalui proses komunikasi memungkinkan manajer meneman tanggung jawab yang dilimpahkan perusahaan padanya. Fungsi komunikasi dalam organisasi merupakan sarana untuk memadukan tugas-tugas yang terorganisasi. Menurut Bangun (2012 : 361) mengemukakan empat fungsi komunikasi dalam suatu organisasi, yaitu sebagai pengawasan, motivasi, pengungkapan emosi, dan informasi.

Komunikasi merupakan penyampaian pesan yang disampaikan oleh pengirim ke penerima pesan melalui media komunikasi yang tepat. Menurut James AF. Stoner dalam bukunya Manullang (2014 :254) proses komunikasi dalam penyampaian pesan, pengirim

menyampaikan pesan ke penerima pesan melalui beberapa tahap antara lain : pengirim mempunyai ide, pengkodean ide, penyampaian pesan melalui media komunikasi, penerimaan pesan, penafsiran pesan, dan umpan balik. Tahapan-tahapan penyampaian pesan ini merupakan proses komunikasi. Dalam proses komunikasi tersebut, yang paling diharapkan oleh penyampai pesan di sini adalah adanya umpan balik atas pesan yang disampaikannya kepada penerima pesan. Dengan adanya umpan balik berarti pesan yang disampaikan oleh pengirim pesan dapat dipahami dengan baik dan menarik bagi si penerima pesan, karena inilah yang merupakan tujuan dari komunikasi.

Menurut Bangun (2012 : 364) bentuk-bentuk komunikasi terdiri dari : komunikasi tertulis, komunikasi lisan, komunikasi non verbal, komunikasi antarpribadi, dan komunikasi lintas budaya.

Pengertian Budaya Organisasi

Robbins dalam bukunya Torang (2014 : 106) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna organisasi/arti bersama yang dianut dari para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Sistem makna bersama tersebut merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi tersebut. Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya. Oleh sebab itu budaya organisasi merupakan dasar bagi pimpinan dan staf/anggota organisasi dalam membuat perencanaan atau strategi dan taktik dalam menyusun visi-misi untuk mencapai tujuan organisasi.

Cummings dalam bukunya Torang (2014 : 107) membagi empat hirarki budaya organisasi, antara lain ; (1) *basic assumptions* (berada di bawah alam sadar); (2) *values* (kepedulian); (3) norma (panduan individu dalam organisasi); (4) *artifacts* (wujud konkrit : sistem, prosedur, struktur dan aspek fisik organisasi).

Untuk menjadikan budaya organisasi yang kuat dalam suatu organisasi ditentukan oleh dua faktor utama, yaitu : (1) penyebaran nilai-nilai budaya yang lebih efektif dijalankan dengan melakukan orientasi tugas dan penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai sumber daya manusia sehingga seluruh sumber daya manusia yang ada di organisasi mengetahui secara jelas nilai-nilai yang berada dalam organisasi tersebut, (2) tingkat komitmen organisasional anggota terhadap nilai-nilai inti yang ada.

Jeff Cartwright dalam bukunya Torang (2014 : 107) membagi empat bentuk budaya organisasi yang dipandang sebagai siklus budaya, yaitu : *Monoculture*, *Superordinate Culture*, *Divisive Culture*, dan *Disjunctive Culture*. Menurut Robbins dalam Uha (2013 : 235), dari sisi fungsi, budaya organisasi mempunyai beberapa peran dalam organisasi, antara lain: budaya mempunyai suatu peran pembeda, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota organisasi, budaya organisasi mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individu dan budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Menurut Robbins dalam Uha (2013 : 238) adapun beberapa karakteristik budaya organisasi, antara lain: inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and risk taking*); perhatian yang rinci (*attention to detail*) ; orientasi hasil (*outcome orientation*) ; orientasi pada manusia (*people orientation*); orientasi tim (*team orientation*); keagresifan (*aggressiveness*) ; stabilitas (*stability*).

Pengertian Kompensasi

Pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Kompensasi bukan hanya penting untuk para karyawan saja, melainkan juga

penting bagi organisasi itu sendiri, karena program-program kompensasi adalah merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Menurut Sinambela (2016:218) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees*, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial). Menurut Yani M. (2012:139), kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk mandat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktifitas kerja semakin meningkat/ tinggi. Menurut Werther dan Davis dalam bukunya Wibowo (2010 : 348) kompensasi adalah apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusya kepada organisasi.

Menurut Rivai (2010 : 744), kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu: (1) kompensasi langsung adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, upah, insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya, dan (2) kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni *benefit* dan *services* (tunjangan pelayanan).

Menurut Wibowo (2010 : 349) tujuan kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan keadilan internal dan eksternal. *Internal equity* atau keadilan internal memastikan bahwa jabatan yang lebih menantang atau orang yang mempunyai kualifikasi lebih baik dalam organisasi dibayar lebih tinggi. Sementara itu, *external equity* atau keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan mendapatkan kompensasi secara adil dalam perbandingan dengan pekerjaan yang sama di pasar tenaga kerjanya.

Pemberian kompensasi oleh organisasi dipengaruhi berbagai macam faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan bagi setiap organisasi untuk menentukan kebijakan pemberian kompensasi. Menurut Sinambela (2016:235) berbagai faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu: penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan organisasi, serikat buruh, produktivitas kerja pegawai, pemerintah dengan undang-undang dan keppres, biaya hidup, posisi dan jabatan pegawai, pendidikan dan pengalaman kerja, dan kondisi perekonomian nasional, dan jenis dan sifat pekerjaan.

Pengertian Kinerja

Menurut Sinambela, dkk., (2016 : 480), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Rivai dan Basri dalam Sinambela (2016 : 482), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Robert L. Mathis dan John H. Jakson (2009 : 378) mendefinisikan kinerja (*performance*) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum meliputi elemen yaitu : kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana proses kerja berlangsung.

Bernardin dan Russell (2011 : 135) menyatakan kinerja (*performance*) adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Selanjutnya, Bernardin dan Russell (2011 : 157) menyatakan enam kriteria utama kinerja yang dapat dinilai antara lain : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan pengawasan, dan pengaruh interpersonal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Ira Widya Utama Medan yang beralamat di JL. Setiabudi, Blok J No.1, Komp.Taman Setiabudi Indah Medan. Ruang lingkup penelitian ini adalah komunikasi, budaya organisasi, kompensasi dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT. Ira Widya Utama Medan tahun 2016 sebanyak 72 orang. Teknik penentuan sampel adalah metode sensus, artinya seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui berapa nilai frekuensi dan persentase yang diperoleh dari masing-masing alternatif jawaban yang diberikan oleh setiap responden dalam kuesioner penelitian. Deskripsi skor penilaian jawaban dari masing-masing variabel di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel komunikasi

Tabel 1. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Komunikasi

Indikator penelitian	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Struktur	28	38.9	28	38.9	11	15.3	5	6.9	0	0
Garis komando	26	36.1	29	40.3	13	18.1	4	5.6	0	0
Komunikasi keluhan	30	41.7	26	36.1	11	15.3	5	6.9	0	0
Sasaran lebih spesifik	27	37.5	29	40.3	8	11.1	8	11.1	0	0
Dorongan	28	38.9	22	30.6	10	13.9	12	16.7	0	0
Rangsangan bekerja	26	36.1	30	41.7	10	13.9	6	8.3	0	0
Komunikasi efektif	27	37.5	29	40.3	11	15.3	5	6.9	0	0
Rasa pemenuhan kebutuhan	28	38.9	25	34.7	8	11.1	11	15.3	0	0
Sarana rasa emosi	28	38.9	27	37.5	13	18.1	4	5.6	0	0
Pengambilan keputusan	24	33.3	24	33.3	15	20.8	9	12.5	0	0
Informasi kepada individu	26	36.1	26	36.1	9	12.5	11	15.3	0	0
Informasi kepada kelompok	27	37.5	27	37.5	13	18.1	5	6.9	0	0
Total	325	451.4	322	447.2	132	183.3	85	118.1		
Rata-rata		37.6		37.3		15.3		9.8		

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2017

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 37,6%; responden yang memilih jawaban setuju adalah sebanyak 37,3%; responden yang memilih jawaban cukup setuju adalah sebanyak 15,3%; responden yang memilih jawaban tidak setuju adalah sebanyak 9,8%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 74,9% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70 sampai dengan 79. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dalam perusahaan ini dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 9,8% responden yang memilih jawaban tidak setuju.

Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel budaya organisasi

Tabel 2. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Budaya Organisasi

Indikator penelitian	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Interaksi dengan bahasa	24	33.3	24	33.3	16	22.2	8	11.1	0	0
Rasa hormat	23	31.9	25	34.7	15	20.8	9	12.5	0	0
Tingkah laku	25	34.7	29	40.3	11	15.3	7	9.7	0	0
Standar perilaku	23	31.9	27	37.5	14	19.4	8	11.1	0	0
Panduan pekerjaan	25	34.7	29	40.3	11	15.3	7	9.7	0	0
Jumlah pekerjaan	26	36.1	26	36.1	14	19.4	6	8.3	0	0
Nilai dalam organisasi	27	37.5	28	38.9	11	15.3	6	8.3	0	0
Produk berkualitas	25	34.7	25	34.7	14	19.4	8	11.1	0	0
Absesni yang rendah	24	33.3	27	37.5	14	19.4	7	9.7	0	0
Efisiensi yang tinggi	21	29.2	27	37.5	15	20.8	9	12.5	0	0
Kebijakan	26	36.1	26	36.1	9	12.5	11	15.3	0	0
Keyakinan	27	37.5	27	37.5	13	18.1	5	6.9	0	0
Pergaulan dalam organisasi	26	36.1	26	36.1	11	15.3	9	12.5	0	0
Belajar	24	33.3	26	36.1	13	18.1	9	12.5	0	0
Beradaptasi	26	36.1	25	34.7	13	18.1	8	11.1	0	0
Perasaan	24	33.3	25	34.7	12	16.7	11	15.3	0	0
Tata ruang	28	38.9	27	37.5	13	18.1	4	5.6	0	0
Interaksi	23	31.9	24	33.3	16	22.2	9	12.5	0	0
Perilaku	25	34.7	26	36.1	9	12.5	12	16.7	0	0
Total	472	655.6	499	693.1	244	338.9	153	212.5		
Rata-rata		34.5		36.5		17.8		11.2		

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2017

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 34,5%; responden yang memilih jawaban setuju adalah sebanyak 36,5%; responden yang memilih jawaban cukup setuju adalah sebanyak 15,3%; responden yang memilih jawaban tidak setuju adalah sebanyak 11,2%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 71,0% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70 sampai dengan 79. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dalam perusahaan ini dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 11,2% responden yang memilih jawaban tidak setuju.

Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel kompensasi

Tabel 3. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Kompensasi

Indikator penelitian	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Permintaan tenaga kerja	24	33.3	23	31.9	18	25.0	7	9.7	0	0

Penawaran tenaga kerja	23	31.9	35	48.6	9	12.5	5	6.9	0	0
Kemampuan organisasi	25	34.7	24	33.3	11	15.3	12	16.7	0	0
Kesediaan organisasi	24	33.3	25	34.7	15	20.8	8	11.1	0	0
Serikat buruh	21	29.2	22	30.6	19	26.4	10	13.9	0	0
Peraturan pemerintah	22	30.6	25	34.7	16	22.2	9	12.5	0	0
Keputusan Presiden	24	33.3	26	36.1	13	18.1	9	12.5	0	0
Biaya hidup tinggi	24	33.3	25	34.7	13	18.1	10	13.9	0	0
Biaya hidup rendah	25	34.7	26	36.1	12	16.7	9	12.5	0	0
Posisi pegawai	24	33.3	24	33.3	15	20.8	9	12.5	0	0
Jabatan tinggi	26	36.1	23	31.9	12	16.7	11	15.3	0	0
Pendidikan	23	31.9	21	29.2	16	22.2	12	16.7	0	0
Ketrampilan	23	31.9	27	37.5	11	15.3	12	16.7	0	0
Kondisi perekonomian baik	25	34.7	28	38.9	11	15.3	8	11.1	0	0
Kondisi perekonomian kurang	25	34.7	28	38.9	11	15.3	8	11.1	0	0
Sifat pekerjaan	21	29.2	27	37.5	13	18.1	11	15.3	0	0
Pekerjaan yang beresiko	22	30.6	23	31.9	14	19.4	13	18.1	0	0
Total	401	556.9	432	600.0	229	318.1	163	226.4	0	0
Rata-rata		32.8		35.3		18.7		13.3	0	0

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2017

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 32,8%; responden yang memilih jawaban setuju adalah sebanyak 35,3%; responden yang memilih jawaban cukup setuju adalah sebanyak 18,7%; responden yang memilih jawaban tidak setuju adalah sebanyak 13,3%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 68,1% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 60 sampai dengan 69. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dalam perusahaan ini dikategorikan cukup baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 13,3% responden yang memilih jawaban tidak setuju.

Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel Kinerja

Tabel 4. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Kinerja

Indikator penelitian	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Karyawan selalu memperhatikan pekerjaan	22	30.6	23	31.9	15	20.8	12	16.7	0	0
Karyawan selalu berusaha bekerja dengan baik	25	34.7	25	34.7	13	18.1	9	12.5	0	0
Besaran yang dihasilkan karyawan dalam bentuk uang	21	29.2	24	33.3	17	23.6	10	13.9	0	0
Karyawan berusaha	24	33.3	25	34.7	15	20.8	8	11.1	0	0

mencapai target										
Karyawan berusaha hadir tepat waktu	23	31.9	23	31.9	17	23.6	9	12.5	0	0
Karyawan berusaha menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	26	36.1	24	33.3	10	13.9	12	16.7	0	0
Penggunaan sumber-sumber daya dimaksimalkan	25	34.7	25	34.7	13	18.1	9	12.5	0	0
Karyawan berusaha mencapai target yang tinggi	22	30.6	25	34.7	17	23.6	8	11.1	0	0
Karyawan perlu pengawasan dalam menyelesaikan tugas	25	34.7	23	31.9	13	18.1	11	15.3	0	0
Pengawasan yang rendah akan mendapat hasil rendah	24	33.3	24	33.3	15	20.8	9	12.5	0	0
Karyawan menunjukkan harga diri	25	34.7	26	36.1	11	15.3	10	13.9	0	0
Kerjasama antar karyawan sangat penting	24	33.3	25	34.7	14	19.4	9	12.5	0	0
Total	286	397.2	292	405.6	170	236.1	116	161.1		
Rata-rata		33.1		33.8		19.7		13.4		

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2017

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 33,1%; responden yang memilih jawaban setuju adalah sebanyak 33,8%; responden yang memilih jawaban cukup setuju adalah sebanyak 19,7%; responden yang memilih jawaban tidak setuju adalah sebanyak 13,4%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 66,9% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 60 sampai dengan 69. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dalam perusahaan ini dikategorikan cukup baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 13,4% responden yang memilih jawaban tidak setuju.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas untuk pengaruh di antara variabel komunikasi, budaya organisasi dan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas Untuk Pengaruh di antara Komunikasi, Variabel Budaya Organisasi dan Variabel Kompensasi terhadap Variabel Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,334	6,117		,877	,004		
Komunikasi	,457	,523	,296	5,324	,001	,425	3,652
Budaya Organisasi	,387	,452	,288	3,962	,003	,433	3,652
Kompensasi	,553	,619	,390	6,783	,001	,379	3,652

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2017

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari hasil uji multikolinearitas untuk variabel komunikasi (X_1) sebesar 0,425, variabel budaya organisasi

(X₂) sebesar 0,433 dan variabel kompensasi (X₃) adalah 0,379. Nilai VIF dari hasil uji multikolinearitas untuk variabel komunikasi (X₁), variabel budaya organisasi (X₂) dan variabel kompensasi (X₃) adalah 3,652 dimana nilai *tolerance* yang dihasilkan adalah > 0,10 dan nilai VIF yang dihasilkan adalah < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas atau tidak ditemukan adanya korelasi di antara variabel bebas yaitu komunikasi, budaya organisasi dan kompensasi dalam model regresi di dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas untuk variabel komunikasi, variabel budaya organisasi, variabel kompensasi, dan variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Untuk variabel Komunikasi, Variabel Budaya Organisasi, Variabel Kompensasi dan Variabel Kinerja Karyawan
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Komunikasi	Budaya Organisasi	Kompensasi	Kinerja Karyawan
N	72	72	72	72
Normal Parameters ^{a,b}	22,4562	20,5611	18,3341	24,9762
	5,1262	4,5990	3,2242	5,0034
Most Extreme Differences	,287	,217	,202	,296
	,085	,099	,104	,132
Test Statistic	-,287	-,217	-,202	-,296
Asymp. Sig. (2-tailed)	,287	,217	,202	,296
	,202 ^c	,193 ^c	,166 ^c	,254 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2017

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai p value Sig atau nilai signifikansi dari variabel komunikasi adalah 0,202, variabel budaya organisasi adalah 0,193; nilai p value Sig atau nilai signifikansi dari variabel kompensasi adalah 0,166; dan nilai p value Sig atau nilai signifikansi dari variabel kinerja karyawan adalah 0,254 dimana semua nilai p value Sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji di dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda untuk pengaruh di antara variabel komunikasi, variabel budaya organisasi dan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Pengaruh di antara variabel Komunikasi, Variabel Budaya Organisasi dan Variabel Kompensasi terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficien		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,334	12,923		,877	,004
Komunikasi Budaya Organisasi	,457	,086	,296	5,324	,001
Kompensasi	,387	,097	,288	3,962	,003
	,553	,082	,390	6,783	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2017

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa koefisien a adalah 11,334; koefisien b_1 adalah 0,457; koefisien b_2 adalah 0,387 dan koefisien b_3 adalah 0,553 . Koefisien a merupakan besarnya harga variabel Y apabila harga variabel X_1 , harga variabel X_2 dan harga variabel $X_3 = 0$, sedangkan koefisien b adalah nilai koefisien regresi variabel Y atas variabel X_1 , X_2 dan variabel X_2 . Berdasarkan hasil dari perhitungan analisis regresi linear berganda, maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

Tabel 8. Persamaan Analisis Regresi Linear Berganda untuk Pengaruh di antara Variabel Budaya Organisasi dan Variabel Kompensasi terhadap Variabel Kinerja Karyawan

		Persamaan Analisis Regresi Linear Berganda
A	11,334	$Y = 11,334 + 0,457.X_1 + 0,387.X_2 + 0,553.X_2$
b_1	0,457	
b_2	0,387	
B_3	0,553	

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2017

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai komponen a atau konstanta sebesar 11,334 merupakan nilai Y apabila nilai X_1 , X_2 dan nilai $X_3 = 0$; nilai komponen b_1 atau koefisien regresi untuk variabel komunikasi sebesar 0,457 menandakan bahwa variabel komunikasi mempunyai hubungan yang searah dengan variabel kinerja karyawan yang artinya semakin baik komunikasi yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan terhadap bawahan, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya semakin kurang baik komunikasi yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin menurun.

Nilai komponen b_2 atau koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,387 menandakan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai hubungan yang searah dengan variabel kinerja karyawan yang artinya semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya semakin lemah budaya organisasi yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin menurun. Nilai komponen b_3 atau koefisien regresi untuk variabel kompensasi sebesar 0,553 menandakan bahwa variabel kompensasi mempunyai hubungan yang searah dengan variabel kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi kompensasi yang dirasakan oleh karyawan, maka karyawan akan menunjukkan kinerja semakin meningkat, sebaliknya semakin rendah kompensasi yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan semakin menurun.

Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi di dalam analisis regresi linear berganda diketahui bahwa nilai p value Sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel komunikasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah 0,001 dimana nilai p value Sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh di antara variabel komunikasi terhadap variabel kinerja karyawan di

dalam penelitian ini adalah signifikan. Nilai p value sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah 0,003 dimana nilai p value sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh di antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan di dalam penelitian ini adalah signifikan. Nilai p value sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah 0,001 dimana nilai p value sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh di antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan di dalam penelitian ini adalah signifikan.

Uji Koefisien Korelasi Linear Berganda

Hasil uji koefisien korelasi linear berganda untuk pengaruh di antara variabel komunikasi, variabel budaya organisasi dan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Korelasi Linear Berganda untuk Pengaruh di antara Variabel Komunikasi, Variabel Budaya Organisasi dan Variabel Kompensasi terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,901 ^a	,812	,804	4,3341

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

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2017

Tabel 10. Hasil Acuan Interpretasi Uji Koefisien Korelasi Linear Berganda Untuk Pengaruh Antara Variabel Komunikasi, Variabel Budaya Organisasi dan Variabel Kompensasi terhadap Variabel Kinerja Karyawan

a) Hubungan Variabel	b) Korelasi		
	c) r_{hitung}	d) Interval Koefisien	e) Tingkat Hubungan
f) $R_{YX_1X_2}$	g) 0,901	h) 0,800 - 1,000	i) Sangat Kuat

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2017

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa hasil uji koefisien korelasi linear berganda untuk pengaruh antara variabel komunikasi, variabel budaya organisasi dan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah 0,901 yang berada pada interval koefisien antara 0,800 - 1,000 dengan tingkat hubungan yang sangat kuat. Hal ini berarti komunikasi, budaya organisasi dan kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan.

Uji Hipotesis Secara Parsial atau Uji t

Hasil uji hipotesis parsial atau uji t untuk pengaruh di antara variabel komunikasi, budaya organisasi dan kompensasi secara individual dalam menerangkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Parsial Atau Uji T Untuk Pengaruh Antara Variabel Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kompensasi Dalam Menerangkan Variabel Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficien		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,334	12,923		,877	,004
Komunikasi	,457	,086	,296	5,324	,001
Budaya Organisasi					
Kompensasi	,387	,097	,288	3,962	,003

	,553	,082	,390	6,783	,001
--	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2017

Berdasarkan tabel 11 hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t untuk variabel komunikasi t hitung adalah 5,324 hal ini menunjukkan bahwa hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,324 > 1,670$) artinya komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan. Untuk variabel budaya organisasi, t hitung sebesar 3,962, sedangkan t_{tabel} 1,670, hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,962 > 1,670$) artinya budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan. Untuk variabel kompensasi t hitung adalah 6,783, hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,783 > 1,670$) artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan.

Uji Hipotesis Simultan atau Uji F

Hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F untuk pengaruh di antara variabel komunikasi, variabel budaya organisasi dan variabel kompensasi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Simultan Atau Uji F Untuk Pengaruh Antara Variabel Komunikasi, Variabel Budaya Organisasi Dan Variabel Kompensasi Secara Bersama-Sama Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	599,021	3	203,774	100,561	,000 ^b
	Residual	234,061	68	20,566		
	Total	833,082	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2017

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui bahwa F_{hitung} yang dihasilkan dari uji hipotesis secara simultan atau uji F untuk pengaruh variabel komunikasi, budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah 100,561, sedangkan F_{tabel} sebesar 2,74 ($df(N1) = k - 1$, $df(N1) = 4 - 1$, $df(N1) = 3$; $df(N2) = n - k$, $df(N2) = 72 - 4$, $df(N2) = 68$ dengan taraf kesalahan 5%), hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($100,561 > 2,74$) yang artinya bahwa variabel komunikasi, budaya organisasi dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan.

Perhitungan Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi untuk kontribusi di antara variabel komunikasi, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 13. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Untuk Kontribusi Antara Variabel Komunikasi, Variabel Budaya Organisasi dan Variabel Kompensasi terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,901 ^a	,812	,804	4,3341

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

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2017

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan koefisien determinasi untuk kontribusi di antara variabel komunikasi, budaya organisasi dan kompensasi

terhadap kinerja karyawan adalah 0,812 atau 81,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel komunikasi, budaya organisasi dan kompensasi untuk meningkatkan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,812 atau 81,2%, sedangkan sisa 0,188 atau 18,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi, komitmen kerja dan lain sebagainya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Frances G. Chandle dalam bukunya Manullang (2014 :253) komunikasi adalah proses pertukaran pikiran, perasaan dan informasi. Sementara Luthans (2011:70), komunikasi adalah proses yang diperlukan oleh manajemen melakukan fungsinya, perencanaan, *organizing*, *leading*, dan *controlling* dapat tercapainya melalui proses komunikasi memungkinkan manajer meneman tanggung jawab yang dilimpahkan perusahaan padanya. Hal ini didukung keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel budaya organisasi terdapat 74,9% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dalam perusahaan ini dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 9,8% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial atau uji t di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Robbins dalam bukunya Torang (2014 : 106) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna organisasi/arti bersama yang dianut dari para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya. Hal ini didukung keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel budaya organisasi terdapat 71,0% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dalam perusahaan ini dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 11,2% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial atau uji t di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Hal ini didukung keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel kompensasi terdapat 68,1% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dalam perusahaan ini dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 13,3% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial atau uji t di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan.

Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi, budaya organisasi dan kompensasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel kinerja karyawan terdapat 66,9% responden yang

memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan ini dikategorikan cukup baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 13,4% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan atau uji F di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi, budaya organisasi dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel komunikasi, budaya organisasi berada pada kategori baik, variabel kompensasi dan kinerja berada dalam kategori cukup baik pada PT. Ira Widya Utama Medan. Berdasarkan hasil uji t komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan dimana hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik komunikasi yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin meningkat. Hasil uji t untuk budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan dimana hal ini mengindikasikan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin meningkat. Hasil uji t untuk kompensasi mempunyai pengaruh yang positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan dimana hal ini mengindikasikan bahwa tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji F untuk variabel komunikasi, budaya organisasi dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan dimana hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik komunikasi, semakin kuat budaya organisasi dan semakin tinggi kompensasi yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel komunikasi, budaya organisasi dan variabel kompensasi untuk meningkatkan variabel kinerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan adalah sebesar 0,812 atau 81,2%, sedangkan sisa 0,188 atau 18,8% %, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis di dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi, komitmen kerja dan lain sebagainya.

Saran

Untuk variabel komunikasi ; pimpinan sebaiknya meningkatkan dorongan kepada karyawan melalui komunikasi yang lebih efektif, untuk pemenuhan kebutuhan karyawan agar sesuai dengan harapan maka pimpinan lebih memperhatikan dengan mengkomunikasikan dengan baik dan pimpinan diharapkan memberikan berbagai informasi kepada individu agar hal-hal penting dalam organisasi saling mengetahui pada PT. Ira Widya Utama Medan. Untuk variabel budaya organisasi; pimpinan diharapkan dapat menyesuaikan kebijakan untuk tidak merugikan karyawan, karyawan diharapkan dapat menunjukkan rasa ingin memiliki terhadap organisasi dan karyawan perlu meningkatkan perilaku yang baik terhadap pelanggan agar sesuai dengan harapan organisasi. Untuk variabel kompensasi ; organisasi sebaiknya memberikan kompensasi yang lebih besar sesuai dengan kinerja karyawan, pendidikan, pengalaman dan ketrampilan, dan pimpinan diharapkan harus membedakan pemberian kompensasi bagi karyawan yang berpendidikan tinggi pada PT. Ira Widya Utama Medan, misalnya jika karyawan pendidikan D3 kompensasi yang diberikan harus lebih besar dibandingkan dengan karyawan

berpendidikan SMA/SMK. Untuk variabel kinerja; sebaiknya karyawan lebih memperhatikan pekerjaan dalam perusahaan sehingga tidak banyak pekerjaan yang salah, karyawan harus berusaha menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan karyawan sebaiknya tidak perlu khawatir jika ada pengawasan dari pimpinan dalam menyelesaikan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Appley Oey Ling Lee, 2010, Pengantar Manajemen. Jakarta. Salemba Empat
- Arikunto, Suharsimi, 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Bangun Wilson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gibson, James L. *et al.* 2012. *Organizations Behavior, Structure, Processes*, Fourteenth Edition, Publisher McGraw-Hill Irwin, New York.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Kelima Belas, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ismail Nawawi Uha, 2015. Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja, Penerbit Prenadamedia Group, Jakarta.
- Ivancevich John M., dkk. 2012. Perilaku dan Manajemen Organisasi, Jilid 2 Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Dharma Yuwono, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Luthans, Fred, 2011. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*, Twelfth Edition, Publisher McGraw-Hill Irwin, New York.
- Mangkunegara, A.A.A.P., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kesepuluh, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L., and Jackson, John H., 2011. *Human Resource Management*, Thirteenth Edition, Publisher South-Western Cengage Learning, United States of America.
- McShane, Steven L. & Von Glinow, Mary Ann, 2008. *Organizational Behavior (fourth edition)*. USA : McGRAW-Hill International.
- M. Syamsul Ma'arif dan Linda Kartika, 2012. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia, Penerbit IPB Press, Bogor.
- Mohammad Faisal Amir, 2015. Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan konsep dan Penilaian Kinerja Perusahaan, Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta
- Riduwan, 2012. Belajar Mudah Penelitian untuk Guru, Karyawan, dan Peneliti Pemula, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Robbins, Stephen P., and Coulter, Mary., 2012. *Management*, Eleventh Edition, Publisher Prentice Hall, New Jersey.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2009. *Human Resource Management*. Penerjemah : Diana Angelica, Edisi Kesepuluh, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sinambela Lijan Poltak, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D, Cetakan Kedua Puluh Dua, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Yogyakarta: Caps.
- Syamsir Torang, 2014. Organisasi dan Manajemen, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Wibowo, 2010. Manajemen Kinerja. Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wayne Mondy R., 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Tr. By Bayu Airlangga, Jilid 1, Edisi 10, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Yani, H.M., 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta.