

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEMAMPUAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDAM
TIRTA DAROY BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Karya Akhir Guna Memenuhi Sebahagian Dari Syarat-syarat Untuk
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH

**ALDEAH CHERLITA
NPM. 19310157
PRODI. MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SABANG (STIES)
BANDA ACEH
2022**

DAFTAR ISI

Isi	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
PERNYATAAN	vii
ABSTRAK.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang dan Permasalahan.....	1
1.2. Masalah Penelitian.....	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Skop Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1. Kinerja Karyawan.....	7
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	7
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	8
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	9
2.2. Budaya Organisasi	9
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi	9
2.2.2 Macam-Macam Budaya Organisasi	11
2.2.2 Indikator Budaya Organisasi	11
2.3 Motivasi.....	12
2.3.1 Pengertian Motivasi.....	12
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	13
2.3.3 Indikator Motivasi.....	14
2.4 Kemampuan Komunikasi.....	14
2.4.1 Pengertian Kemampuan Komunikasi.....	14
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempegaruhi Kemampuan Komunikasi	16
2.4.3 Indikator Kemampuan Komunikasi	17
2.5. Penelitian Terdahulu	17
2.6. Kerangka Konseptual.....	19
2.7. Hipotesis Penelitian	20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	22
3.1. Populasi dan Sampel	22
3.2. Metode Penarikan Sampel.....	22
3.3. Metode Pengumpulan Data	23
3.4. Operasional Variabel.....	24
3.5. Metode Analisis Data	26

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1. Karakteristik Responden	32
4.2. Analisis Deskriptif	33
4.2.1 Variabel Kinerja Karyawan	34
4.2.2 Variabel Budaya Organisasi.....	35
4.2.3 Variabel Motivasi	36
4.2.4 Variabel Kemampuan Komunikasi	38
4.3. Hasil Pengujian Data.....	39
4.3.1. Pengujian Validitas.....	39
4.3.2. Pengujian Reliabilitas	41
4.4. Hasil Pengujian Asumsi Klasik	41
4.4.1. Normalitas	41
4.4.2. Multikolinearitas	43
4.4.3. Heteroskedastisitas	43
4.5. Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan	44
4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	44
4.5.2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (uji t).....	46
4.5.3 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (uji F)	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	51
5.1. Kesimpulan	51
5.2. Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA.....	53
DAFTAR LAMPIRAN	56
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1. Penelitian Terdahulu	18
Tabel. III.1 Skala Interval.....	24
Tabel. III.2 Definisi Operasional Variabel.....	24
Tabel IV.1 Karakteristik Responen.....	32
Tabel IV.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	35
Tabel IV.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi.....	36
Tabel.IV.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi	38
Tabel.IV.5 Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Komunikasi.....	39
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas	41
Tabel IV.7 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	42
Tabel IV.8 Hasil Uji Multikolinearitas)	44
Tabel.IV.9 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Karyawan	45
Tabel. IV.10 Model Summury	47
Tabel. IV.11 Hasil Uji Secara Parsial	48
Tabel. IV.12 Hasil Uji Secara Simultan.....	49

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1. Kerangka Konseptual	20
Gambar IV.1. Hasil Uji Normalitas	43
Gambar IV.2. Hasi Uji Heteroskedastisitas	45

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang dan Permasalahan

Keberhasilan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi memiliki posisi yang sangat penting. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi lingkungan kerja. Peran manjemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif, tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana kemampuan organisasi dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki agar menjadi kreatif dan inovatif. Salah satu hal yang dapat meningkatkan sumber daya manusia yaitu kinerja karyawan.

Menurut Yulius (2018:8) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai karyawan atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Sedarmayanti (2018:215-216) kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi.

Fenomena kinerja karyawan Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh belum maksimal dalam menyelesaikan tugas, kualitas kerja karyawan masih kurang cepat dalam menyelesaikan tugasnya masing-masing. Begitu juga dengan ketelitian karyawan dalam menyelesaikan tugas. Kemudian kurangnya semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan batas waktu yang telah ditentukan oleh

atasan. Kemampuan karyawan menyesuaikan diri serta kemampuan karyawan untuk memberikan bantuan kepada karyawan lainnya. Hal ini penting untuk diperhatikan mengingat dampak yang dihasilkan membantu organisasi mencapai tujuan.

Menurut Munandar (2018:323), motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2018:141) "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Maka, memberikan motivasi kepada karyawan berpotensi mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik. Oleh karena itu mengugi motivasi kepada kinerja dalam konteks penelitian ini adalah penting untuk dilakukan.

Fenomena rendahnya motivasi kerja pada Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh menjadi salah satu faktor yang dapat menurunkan produktivitas karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat perkembangan atau kemajuan karyawan dalam menyelesaikan tugas, hubungan kerja yang kurang kompak dalam melaksanakan tugas dan berdasarkan pengakuan dari karyawan seperti gaji yang diterima. Motivasi atau semangat kerja sangat penting dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan untuk menjalankan tugasnya masing-masing, seperti karyawan yang tidak termotivasi ketika pimpinan memberikan tugas kepada karyawan bahwa target penyelesaian kerja harus tepat waktu, kenyataannya malah karyawan tidak langsung mengerjakan tugas tapi mereka menganggap pekerjaan yang diberikan atasan tersebut bisa mereka kerjakan dengan cepat atau menganggap pekerjaan yang mudah diselasaikan.

Kemampuan komunikasi menurut Devito (2018:24) “mengacu pada tindakan oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (*noise*), terjadi dalam satu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik”. Menurut Zuhdi (2018:16) istilah kemampuan komunikasi berasal dari kata komunikasi yang berarti pemberitahuan atau pertukaran pikiran. Komunikasi yang memiliki arti pemberitahuan. Dengan kata lain komunikasi akan terjadi secara efektif apabila setiap orang yang terlibat dalam komunikasi dapat menyerap makna yang sama dari suatu pesan yang disampaikan dalam komunikasi tersebut. Jika hal ini tidak terjadi maka komunikasi gagal berlangsung dengan baik.

Kemampuan komunikasi yang tepat dapat berdampak baik kinerja karyawan Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh. Kemampuan komunikasi pada Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Ketegasan dapat terlihat pada saat karyawan/ pimpinan dalam memberikan perintah, menegur kesalahan dan memberikan hukuman. Hal ini yang akan menyebabkan naiknya emosi karyawan Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh baik pada tingkat lebih rendah maupun tingkat lebih tinggi. Pada tingkat lebih tinggi karyawan terbiasa dengan tindakan seperti marah berlebihan, sering menghardik, termasuk memberikan hukuman pada bawahannya. Pada tingkat lebih rendah, karyawan terbiasa untuk takut, dendam dan salah paham terhadap atasannya. Situasi seperti ini tentunya dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh yang pada akhirnya dapat mempengaruhi suasana kerja. Semakin baik kemampuan konunikasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan maka semakin meningkat kinerja karyawan pada Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh, sehingga dalam penelitian ini kemampuan komunikasi perlu dilakukan untuk menguji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk memfokuskan dan mengkaji lebih mendalam dalam bentuk karya akhir dengan judul: **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kemampuan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh”**.

1.2. Masalah Penelitian

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh.
3. Apakah kemampuan komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh.
4. Apakah budaya organisasi, motivasi dan kemampuan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh.

4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kemampuan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, maka diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis dalam mendalami manajemen sumberdaya manusia.
2. Dapat menjadi bahan referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan sumberdaya manusia.
3. Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan judul atau variabel yang sama.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan masukan pada Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh sehubungan dengan peningkatan kinerja karyawan.
2. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh terutama berkenaan dengan budaya organisasi, motivasi, kemampuan komunikasi dalam peningkatan kinerja karyawan.
3. Sebagai bahan referensi bagi organisasi khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.5. Skop Penelitian

Penelitian ini mengambil skop bidang ilmu manajemen dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia (SDM) dengan unit analisisnya adalah individu serta menguji pengaruh budaya organisasi, motivasi, kemampuan komunikasi dan kinerja karyawan Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh yang beralamat di Jln, Tgk H. M. Daud Beureuh/Stadion Lampineung, Kota Banda Aceh, Aceh 23126.

DAFTAR PERPUSTAKAAN

- Arikunto, Suharsimi, (2019) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Devito, Joseph. (2018). *Komunikasi Antarmanusia*. Tanggerang Selatan: Karisma Publishing Group.
- Dewi, A. S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1, Hal 1-17.
- Erwantiningsih, E. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Universitas Merdeka Pasuruan. *Jurnal Majemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, Hal 132-139.
- Ghozali, Imam. (2016). *Applikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. (2018). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, H.T. (2018). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hardiyanti, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bogor). *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 1, No. 2, Hal 1-9.
- Hartoyo, Maksimianus. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Laprima Labuan Bajo Kabupaten Manggarai Barat Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Management. Industrial Management*, Vol. 1, No. 1
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Indah. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentosa Utomo Bogor. *Jurnal No.2 Vol.2* 78-92
- Kinicki, Angelo dan Kreitner, Robert. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta; Salemba Empat,

- Lestari, E. T. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. *Jurnal Prointegrita*, Vol. 4, No. 1.
- Malhotra K Naresh, (2016), *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A, Prabu. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama
- Mardianti, D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Anugerah Utama. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 1, No. 2, Hal 1-9.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Edisi Pertama Salemba Empat.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).
- Rakhmat, Jalaludin. (2018). *Psikologi Komunikasi*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo..
- Robbins SP, dan Judge. (2019). *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat.
- Santoso, S. (2019). *SPSS 20 Pengolaha Data Statistik di Era Informasi*. Jakarta: PT. Elex Media Kompatindo
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setiawan, Gede. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping di Harris Pop! Hotel & Conventions Denpasar – Bali. *Jurnal Mahasiswa Pariwisata dan Bisnis*
- Simamora, Henry., (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. (2009). *Statistik: Teori dan Aplikasi*, Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.

- Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syahrani (2018). Analisis Kinerja Aparatur Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Nunukan. *Journal Administrative Reform*, Vol.2, No. 3, Hlm 1624-1636.
- Umar, Husein. (2017) *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Press.
- Yulius, Saka (2018) Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Universitas Bengkulu*, Vol. 1, No.1, Hlm 1-7
- Zuhdi.U.F. (2018). *Komunikasi bisnis pemahaman secara mudah*. Yogyakarta: Wahana Totalita Publisher

