

# PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM DAMRI CABANG KUPANG

*The Influence Of Work Culture And Communication On Employee Performance At Perum Damri Kupang Branch*

**Hendra R. Hendrik<sup>1,a)</sup>, Tarsisius Timuneno<sup>2,b)</sup>, Clarce C. Maak<sup>3,c)</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>4,d)</sup>**  
<sup>1,2,3,4</sup>)Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

**Koresponden :** <sup>a)</sup> hendrarhendrik@gmail.com, <sup>b)</sup> tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id,  
<sup>c)</sup> clarce.maak@staf.undana.ac.id, <sup>d)</sup> niputu.nursiani@staf.undana.ac.id

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Perum DAMRI Cabang Kupang yang berfokus pada karyawan pada Perum DAMRI Cabang Kupang. Tujuan penelitian ini yaitu untuk meneliti seberapa besar pengaruh budaya kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dalam memengaruhi kinerja yang diberikan. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu suatu rumusan masalah yang bersifat menanyakan hubungan dua variabel atau lebih, Penelitian kuantitatif akan membentuk hubungan sebab akibat, antara variabel bebas dan variabel terikat, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. pendekatan penelitian kuantitatif juga sebagai teknik pengambilan sampel pada Perum DAMRI Cabang Kupang menggunakan kuesioner, observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan software SPSS Versi 2.1. Hasil penelitian yang diolah melalui SPSS Versi 2.1 menerangkan bahwa Hasil analisis deskriptif menunjukkan capaian skor pada variabel budaya kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan berada pada kategori penilaian sangat baik, artinya budaya kerja dan komunikasi yang diterapkan pada perum DAMRI Cabang Kupang sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan. Hasil uji t menunjukkan variabel budaya kerja dan komunikasi signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum DAMRI Cabang Kupang. Hasil ini diperkuat dengan hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan budaya kerja dan komunikasi memengaruhi kinerja karyawan pada Perum DAMRI Cabang Kupang relatif kuat.

**Kata Kunci :** Budaya Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor utama yang harus di perhatikan oleh perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Dalam hal ini perusahaan dituntut untuk bisa mengelola dan memanfaatkan sumber daya secara terencana. Pengelolaan ini dimaksud untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. sala satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pada

penelitian yang sementara dilakukan oleh peneliti diantaranya adalah komunikasi dan budaya kerja.

Komunikasi adalah proses dalam menyampaikan ide dan informasi untuk orang lain sehingga seseorang itu mengerti dan dapat mengarah pada pencapaian tujuan (Wahyudi, 2013). Sedangkan menurut hasil penelitian Wiguna (2015), kesimpulan dalam hasil penelitannya adalah keterampilan komunikasi dapat menunjukkan suatu hal yang membuat hasil kerja terlihat sangat baik. Sutrisno (2017: 17), komunikasi merupakan suatu konsep yang multi makna. Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan Komunikasi sebagai proses sosial Komunikasi pada makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ahli ilmu sosial melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang secara umum menfokuskan pada kegiatan manusia dan kaitan pesan dengan perilaku. Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara komunikasi dengan kinerja karyawan, antara lain Ardiansyah (2016), menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Fenomena yang terjadi pada Perum DAMRI cabang kupang yang ditemui sebagai suatu masalah yang menjadi bahan penelitian yaitu semangat kerja, motivasi kerja terhadap karyawan, tindakan dalam mengambil suatu keputusan pada risiko kerja, hubungan kerja sama dalam memberikan informasi dan menerima informasi, dan upaya penyesuaian budaya kerja dalam lingkup interaksi dan etnis yang berbeda dalam perusahaan. Masalah yang terjadi pada Perum DAMRI cabang Kupang tersebut dimana budaya kerja yang di terapkan masih kurang dikembangkan kontradiktif secara baik oleh karyawan. Budaya kerja yang dimaksud yaitu: dukungan dan semangat kerja, saling menghargai dan saling memberikan motivasi kerja satu sama lain, Tanggung jawab terhadap setiap keputusan yang sudah ditetapkan dan risiko kerja yang terjadi, upaya untuk membangun hubungan komunikasi antara para karyawan, etnis dan interaksi dalam lingkup kerja yang berbeda sehingga akan berpengaruh pada kinerja karyawan . Selain itu, juga terjadinya misskomunikasi antara karyawan berkaitan dengan jadwal piket harian yang kurang diperhatikan sehingga menjadi suatu kebiasaan buruk yang diterapkan namun itu akan berdampak buruk bagi peningkatan kinerja karyawan di perusahaan Perum DAMRI cabang Kupang.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja karyawan**

Abdulah, (2013) kinerja adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang sederhana kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang dibrikan oleh pemimpin atau (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja. Pendapat senada di kemukakan Effendi (2009) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sutrisno (2011) kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Wibowo (2014), kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya

manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

### **Budaya Kerja**

Hadari Nawawi (2013:44), budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Gering, Supriyadi dan Triguno (2011:7), mengemukakan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

(Maria, 2014) budaya kerja adalah nilai-nilai yang menjadi kebiasaan dan bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri perilaku kerja atau organisasi.

### **Komunikasi**

Mangkunegara (2013), "Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang di maksud".

Achmad (2014: 65) komunikasi merupakan pemindahan dan pertukaran pesan, dimana pesan ini dapat berbentuk fakta, gagasan perasaan, data atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Proses ini dilakukan dengan tujuan untuk mempengaruhi dan/ atau mengubah informasi yang dimiliki serta tingkah laku orang yang menerima pesan tersebut.

Sutrisno (2017: 17), komunikasi merupakan suatu konsep yang multi makna. Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan komunikasi sebagai proses sosial komunikasi pada makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Arni (2016: 4) mengemukakan bahwa komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu suatu rumusan masalah yang bersifat menanyakan hubungan dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif mengkaji hubungan sebab akibat, antara variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2017). Pendekatan penelitian yang digunakan peneliti adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2009), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

**PEMBAHASAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN**

**Deskripsi Variabel Budaya Kerja, Komunikasi dan Kinerja Karyawan**

Variabel budaya kerja terdiri dari tiga indikator yakni kebiasaan, aturan dan nilai-nilai terdiri atas 6 item pertanyaan. Frekuensi jawaban responden pada setiap skala bervariasi sehingga menghasilkan persentasi capaian item, indikator dan variabel sebagaimana tersaji pada Tabel 1.

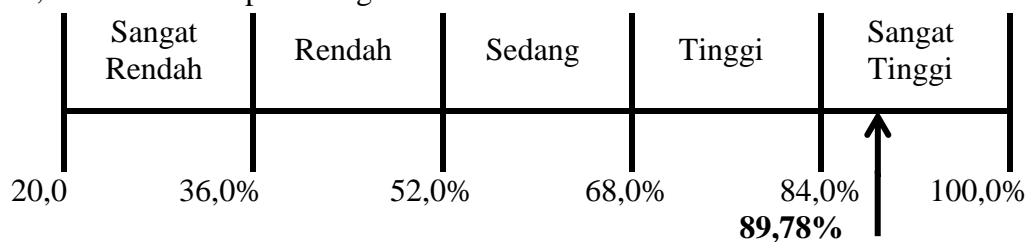
Berdasarkan tampilan Tabel 1 tersebut tampak bahwa tanggapan karyawan Perum DAMRI cabang Kota Kupang yang menjadi responden hanya menyebar pada kategori jawaban sangat setuju dan setuju. Tanggapan tersebut secara keseluruhan menyebabkan tingkat capaian semua item dan indikator beserta capaian variabel budaya kerja berada pada kategori penilaian sangat tinggi. Di mana dalam perspektif karyawan faktor budaya kerja dengan indikator kebiasaan, aturan dan nilai-nilai sudah dihayati dan diterapkan dengan sangat baik oleh semua karyawan.

**Tabel 1.**

Frekuensi Jawaban, Capaian dan Kriteria Penilaian Variabel Budaya Kerja

No	Indikator dan Item Pertanyaan	Frekuensi jawaban responden					Capaian		Kriteria Penilaian
		SS	S	RR	TS	STS	Σ	%	
	Kebiasaan						269	89,67	Sangat Tinggi
1	Item 1	22	8	0	0	0	142	94,67	Sangat Tinggi
2	Item 2	15	13	0	2	0	127	84,67	Sangat Tinggi
	Peraturan						280	93,33	Sangat Tinggi
3	Item 3	20	10	0	0	0	140	93,33	Sangat Tinggi
4	Item 4	20	10	0	0	0	140	93,33	Sangat Tinggi
	Nilai-Nilai						259	86,34	Sangat Tinggi
5	Item 5	15	13	2	0	0	133	88,67	Sangat Tinggi
6	Item 6	13	13	2	1	1	126	84,00	Sangat Tinggi
	Variabel Budaya Kerja						808	89,78	Sangat Tinggi

Berdasarkan Hasil analisis penilaian responden di atas jika digambarkan dalam suatu garis kontinum, maka akan tampak sebagai berikut:.



**Gambar 1.**

Garis Kontinum Variabel Budaya Kerja ( X1 )

Dari gambar kontinum di atas tampak skor total variabel budaya kerja (X1) berada pada rentang 84,0% - 100,0% dengan nilai sebesar 89,78%, sehingga tanggapan tanggapan responden mengenai variabel budaya kerja (X1) berada pada kategori sangat tinggi.

Variabel budaya kerja terdiri dari empat indikator yakni bijaksana dan kesopanan, penerimaan umpan balik, penerimaan umpan balik, berbagi informasi, dan memberikan informasi tugas yang dijabarkan ke dalam 8 item pertanyaan. Frekuensi jawaban responden

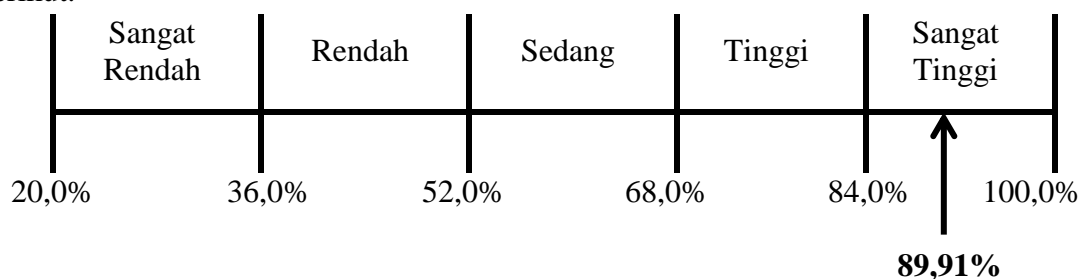
pada setiap skala bervariasi sehingga menghasilkan persentase capaian item, indikator dan variabel beserta kriteria penilaian sebagaimana tampak dalam Tabel 2.

**Tabel 2.**  
 Frekuensi Jawaban, Capaian dan Kriteria Penilaian Variabel Komunikasi

No	Indikator dan Item Pertanyaan	Frekuensi jawaban responden					Capaian		Kriteria Penilaian
		SS	S	RR	TS	STS	$\Sigma$	%	
	Bijaksana dan Kesopanan						269	89,66	Sangat Tinggi
1	Item 1	15	15	0	0	0	135	90,00	Sangat Tinggi
2	Item 2	15	14	1	0	0	134	89,33	Sangat Tinggi
	Penerimaan Umpan Balik						270	90,00	Sangat Tinggi
3	Item 3	16	13	1	0	0	135	90,00	Sangat Tinggi
4	Item 4	15	15	0	0	0	135	90,00	Sangat Tinggi
	Berbagi Informasi						277	92,33	Sangat Tinggi
5	Item 5	18	12	0	0	0	138	92,00	Sangat Tinggi
6	Item 6	20	9	1	0	0	139	92,66	Sangat Tinggi
	Memberikan Informasi Tugas						236	87,66	Sangat Tinggi
7	Item 7	13	11	6	0	0	127	84,66	Sangat Tinggi
8	Item 8	17	12	1	0	0	136	90,66	Sangat Tinggi
Variabel Komunikasi							1.052	89,91	Sangat Tinggi

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas jawaban responden karyawan Perum DAMRI cabang Kota Kupang menyebar di dua kategori jawaban yakni sangat setuju dan setuju. Hasil tersebut menyebabkan capaian item, indikator dan variabel komunikasi berada dalam kategori penilaian capai sangat tinggi.

Hasil analisis deskriptif di atas jika digambar ke dalam garis kontinum, tampak sebagai berikut.



**Gambar 2.**  
 Garis Kontinum Variabel Komunikasi (X2)

Dari gambar kontinum di atas terlihat skor total variabel komunikasi (X2) berada pada rentang 84,0% - 100,0% dengan nilai sebesar 89,91%, sehingga tanggapan tanggapan responden mengenai variabel komunikasi (X2) berada pada kategori sangat tinggi.

Variabel kinerja karyawan yang terdiri dari empat indikator yakni kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab dijabarkan ke dalam 8 item pertanyaan. Frekuensi jawaban responden pada setiap skala bervariasi sehingga menghasilkan persentasi capaian item, indikator dan variabel beserta kriteria penilaian sebagaimana tampak dalam Tabel 3.

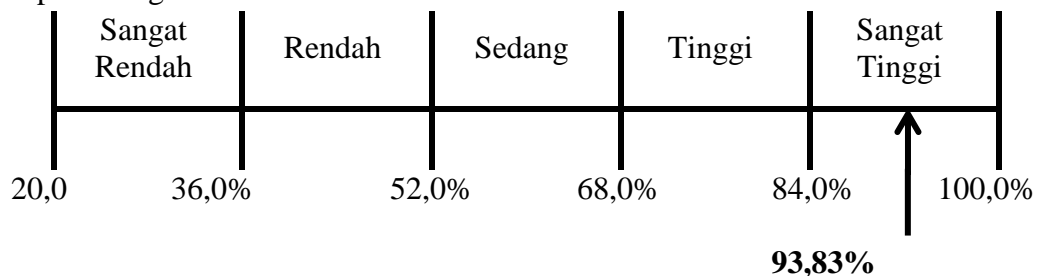
**Tabel 3.**

Frekuensi Jawaban, Capaian dan Kriteria Penilaian Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator dan Item Pertanyaan	Frekuensi jawaban responden					Capaian		Kriteria Penilaian
		SS	S	RR	TS	STS	Σ	%	
	Kualitas						288	95,99	Sangat Tinggi
1	Item 1	23	7	0	0	0	143	95,33	Sangat Tinggi
2	Item 2	25	5	0	0	0	145	96,66	Sangat Tinggi
	Kuantitas						280	93,33	Sangat Tinggi
3	Item 3	21	9	0	0	0	141	94,00	Sangat Tinggi
4	Item 4	20	9	1	0	0	139	92,66	Sangat Tinggi
	Pelaksanaan Tugas						278	92,33	Sangat Tinggi
5	Item 5	17	12	1	0	0	136	90,66	Sangat Tinggi
6	Item 6	22	8	0	0	0	142	94,00	Sangat Tinggi
	Tanggung Jawab						281	93,66	Sangat Tinggi
7	Item 7	19	11	0	0	0	139	92,66	Sangat Tinggi
8	Item 8	22	8	0	0	0	142	94,66	Sangat Tinggi
Variabel Kinerja Karyawan							1.127	93,83	Sangat Tinggi

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas jawaban responden karyawan Perum DAMRI Cabang Kupang menyebar di dua kategori jawaban yakni sangat setuju dan setuju. Hasil tersebut menyebabkan capaian item, indikator dan variabel kinerja karyawan berada dalam kategori penilaian capaian sangat tinggi.

Capaian dan kriteria penilaian sesuai tabel di atas jika digambarkan dalam suatu garis kontinum akan tampak sebagai berikut:



**Gambar 3.**

Garis Kontinum Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari gambar kontinum di atas terlihat skor total variabel kinerja karyawan (Y) berada pada rentang 84,0% - 100,0% dengan nilai sebesar 93,83%, sehingga tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan (Y) berada pada kategori sangat tinggi.

## Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Perum DAMRI Cabang Kupang

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu budaya kerja (X1) dan komunikasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Adapun hasil analisis dimaksud dengan bantuan SPSS IBM versi 23 dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini:

**Tabel 4.**  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.915	3.239		1.826	.079
	Budaya Kerja	.828	.116	.744	7.159	.000
	Komunikasi	.245	.110	.231	2.226	.035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pada tabel 4. di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 5,914 + 0,828 X_1 + 0,245X_2$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 5,914 memiliki makna, apabila variabel budaya kerja dan komunikasi tidak ada atau bernilai 0 (nol) maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 25,532 satuan
2. Koefisien regresi (b1) dari variabel budaya kerja (X1) sebesar 0,828 bermakna apabila variabel budaya kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.828 satuan.
3. Koefisien regresi (b2) dari variabel komunikasi (X2) sebesar 0,245 bermakna apabila variabel budaya kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.245 satuan.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial atau masing-masing dari variabel budaya kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil uji t yakni nilai t hitung dan nilai signifikansi sebagai dasar uji parsial terhadap hipotesis 1 dan 2 dapat dilihat pada Tabel 4. sebelumnya.

### **Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan - H1**

Adapun langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis Statistik:

Ho: Budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI Cabang Kupang

Ha: Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI Cabang Kupang

2. Menentukan nilai  $t_{hitung}$  dan signifikansi.

Dari tabel Tabel 4. diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel budaya kerja sebesar 7,159 dengan signifikansi sebesar 0,000

3. Menghitung  $t_{tabel}$

Mencari  $t_{tabel}$  dengan derajat kebebasan  $df = n - k = 30 - 2 = 28$  pada tingkat alpha ( $\alpha$ ) = 5% = 0,05, dengan pengujian dua sisi maka diperoleh nilai  $t_{tabel} = 2,048$ .

4. Kriteria pengujian

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau signifikansi  $\leq$  alpha (0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau signifikansi  $>$  alpha (0,05) maka Ho diterima dan Ha ditolak.

5. Membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dan signifikansi dengan alpha

$t_{hitung}$  (7,159) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,048) dan signifikansi (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05) atau,

6. Kesimpulan

Oleh karena  $t_{hitung}$  (7,159)  $>$   $t_{tabel}$  (2,048) dan signifikansi (0,000)  $<$  alpha (0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Damri Cabang Kupang

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan - H2**

Adapun langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis Statistik:

Ho: Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI Cabang Kupang

Ha: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI Cabang Kupang

2. Menentukan nilai  $t_{hitung}$  dan signifikansi.

Berdasarkan Tabel 4. diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel komunikasi sebesar 2,226 dengan signifikansi sebesar 0,035

3. Menghitung nilai  $t_{tabel}$

Mencari  $t_{tabel}$  dengan derajat kebebasan  $df = n - k = 30 - 2 = 28$  pada tingkat alpha ( $\alpha$ ) = 5% = 0,05, dengan pengujian dua sisi maka diperoleh nilai  $t_{tabel} = 2,048$ .



4. Kriteria pengujian

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau signifikansi  $\leq \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau signifikansi  $> \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

5. Membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dan signifikansi dengan  $\alpha$

$t_{hitung}$  (2,226) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,048) dan signifikansi (0,035) lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) atau

6. Kesimpulan

Oleh karena  $t_{hitung}$  (7,159)  $> t_{tabel}$  (2,048) dan signifikansi (0,035)  $< \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Damri Cabang Kupang.

**Uji Simultan (Uji F) – H3**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah dua atau lebih variabel bebas secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dasar pengujian yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$  dan signifikansi dengan  $\alpha$ . Adapun hasil pengujian sebagaimana tampak dalam tabel 4.9 berikut ini.

**Tabel 5.**  
Hasil Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167.626	2	83.813	61.094	.000 <sup>b</sup>
	Residual	37.040	27	1.372		
	Total	204.667	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan tabel 5. di atas dapat dilakukan pengujian dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis Statistik:

$H_0$ : Budaya kerja dan komunikasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI Cabang Kupang

$H_a$ : Budaya kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI Cabang Kupang

2. Menentukan nilai  $F_{hitung}$  dan signifikansi.

Berdasarkan tabel 5. diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 61, 094 dengan signifikansi sebesar 0,000

3. Menghitung  $F_{tabel}$

Menentukan  $F_{tabel}$  dengan  $dk = n - k = 30 - 3 = 27$  pada tingkat  $\alpha$  (0,05), ddiperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,35

4. Kriteria pengujian

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  atau signifikansi  $\leq \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau signifikansi  $> \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

5. Membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  dan signifikansi dengan alpha  
 $F_{hitung}$  (61,094) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (2,048) dan signifikansi (0,035) lebih kecil dari alpha (0,000)
6. Kesimpulan  
Oleh karena  $F_{hitung}$  (61,094) >  $F_{tabel}$  (3,35) dan signifikansi (0,000) < alpha (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya budaya kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Damri Cabang Kupang.

### Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi atau perentase pengaruh antar variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Untuk analisis regresi linear berganda nilai yang digunakan adalah nilai *adjusted R square*. Apabila nilai *adjusted R square* semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) dalam menjelaskan variabel terikat (Y) adalah semakin kuat. Sebaliknya jika nilai *adjusted R square* semakin kecil atau mendekati nol, maka kemampuan variabel bebas (X) dalam menjelaskan variabel terikat (Y) terbatas (lemah) Untuk mengetahui besaran nilai *adjusted R square* dapat dilihat pada tabel 6 Sebagai berikut:

**Tabel 6.**  
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 <sup>a</sup>	.819	.806	1.171

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel 6. diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,806 menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh budaya kerja dan komunikasi terhadap variabel kinerja karyawan pada Perum DAMRI Cabang Kupang adalah sebesar 80,6 % dan sisanya 19,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,806 lebih mendekati 1 (satu) menunjukkan bahwa kemampuan variabel budaya kerja dan komunikasi dalam menerangkan variabel kinerja karyawan pada Perum DAMRI Cabang Kupang relatif kuat.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut: Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa penilaian kondisi penerapan variabel budaya kerja dan komunikasi serta variabel kinerja karyawan pada berdasarkan perspektif karyawan dimana ke-tiganya menunjukkan capaian yang sama yakni berada pada kategori penilaian sangat tinggi. Hasil uji parsial (uji t) membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Perum DAMRI Cabang Kupang. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI Cabang Kupang. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa budaya kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI Cabang Kupang, yang didukung oleh analisis koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel budaya kerja dan disiplin kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan relative kuat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdulla, M. (2013). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. Yogyakarta: penerbit Aswaja pressindo.
- Armstrong, M and Baron, A. (1998). *Performance Management – The New. Realites*. London: institute of personnel and Development.
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1).
- Artina, H.B.Isyandi, dan S. I. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Personil Polda Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VI(2), 9–19.
- Assagaf, Y. (2012). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar. *Skripsi. Jurusan Ekonomi Dan Bisnis Fakultas Manajemen Universitas Hasanuddin*.
- Didik Prayogo, D. (2019). PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BANK INDONESIA PERWAKILAN PROVINSI JAMBI. (*Doctoral Dissertation, Universitas Batanghari*).
- Effendi, R. 2009. pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak metr. Lampung: Faklutas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah.
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EBA*, 5(1).
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program 21 update PLS Regresi*. Badan Penerbit UNDIP Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Hamiruddin., Hajar, I., & Saleh, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisas, Motivasi Kerja, Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai (*The Effect Of Organizational Comunication, Work Motivation And Team Work On Employes Performance*), *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (Jumbo)*, 3(10), 138-151.
- Hasibuan, Melayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Indriyani. (2013). *Aplikasi Konsep & Teori Keperawatan Maternitas Pospartum Dengan Kematian Janin*. Ar-Ruzz Media.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Ketujuh*. Penerbit Refika Aditama.
- Maria, Z. (2014). Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Terhadap Pelayanan Publik Pada Kantor Camat Bongan Kabupaten Kutai Barat. *Ejournal Administrasi Negara*, 4(2).
- Mulayana Dedy, (2005.Hal.103). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Ismail. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*. Jakarta : PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Ndraha, T. (2003). *Teori Budaya Organisasi, Cetakan Kedua*. PT. Rineka Cipta.
- Nugraha Ichsan. (2016), *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Sumatera Utara*. Medan
- Nurjaman, Kadar dan Umam, Khaerul. 2012. *Komunikasi dan Public Relations*. Bandung: Pustaka Setia.
- Pearce, C. G., & Segal, G. J. (2004). Effects of Organizational Communication Satisfaction on Job Performance and Firm Growth in Small Business. *SBIDA, sbi 178*, 98.
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS. (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221-227.
- Richo Vendro, N. I. K. I. J. U. L. U. W. (2020). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Ahass Graha Motor (Honda)*. (Doctoral Dissertation, Universitas Wijaya Putra).
- Rivai, V. (2004). *Manajemen sumber daya untuk perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan. Manajemen Strategis (Kajian Manajemen Strategis Berdasar Perubahan Lingkungan Bisnis, Ekonomi)*.
- Robins, S. p, & Mary Coulter. (2009). *Manajemen, pearson* (8 jilid 2).
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2011). *Perilaku Organisasi Buku 2 Edisi 12*. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen dan Choulter, Mery, 2002, *Manajemen*, Jakarta: Gramedia.
- Roestam, A.W., 2003. *Pelatihan Aplikasi Ergonomic Untuk Produktivitas*. Jakarta: Ilmu Kedokteran Komunitas. FKUI.
- Soeprapto, Sri. 1989. *Metode Lakusebagai Cara Untuk Memperoleh Pengetahuan*. Fakultas Filsafat UGM: Bentang.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Supriyadi. (2005). *Metedologi Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. UII Press.
- Supriyadi Gering Dan Triguno, (2011), *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah Jakarta*.
- Tika, Moh.Pabundu, M. (2008). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Bumi Aksara.
- Thoah, Miftah. 2012. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta:

Raja Grafindo Persada.

- Triguno. 2004. *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Golden Trayon Press.
- Wahyudi, I. W. (2013). Pengaruh Pelaksanaan Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karang Bali Asli Tur Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 2(10), 1229–1242. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1467-9566.12522>
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (4th ed.). Rajawali Pers.
- Wiguna, I. D. G. E. C. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Area Bali Selatan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(9), 2527–2543. <https://doi.org/https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/12900>
- Wijaya, A.S Dan Putri, Y. M. (2013). *Keperawatan Madikal Bedah 2, Keperawatan Dewasa Teori Dan Contoh Askep*. Nuha Madika.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The Impact of Motivation on The Employee's Performance In Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Science*, 4, 1. <https://doi.org/pp.293-298> E-ISSN: 2225-8329, P-ISSN: 2308-0337
- Perum DAMRI, 2021. <https://id.m.wikipedia.org/wiki/DAMRI>. Diakses pada tanggal 03 Juni 2021.
- Perum DAMRI, 2017. <https://keposiasi.com/2017/07/sejarah-damri-dari-dulu-hingga-kini/>. Diakses pada tanggal 02 Oktober 2021.
- LLDIKTI, 2012. <https://lldikti12.ristekdikti.go.id/2012/11/08/mengenal-masa-kerja-pns-dari-masa-cpns-sampai-masa-pensiun.html>. Diakses pada tanggal 02 Oktober 2021.