

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 4.1
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
Laki-laki	9	47.4
Perempuan	10	52.6
Total	19	100

Sumber : Data yang di olah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin Diketahui bahwa pada karyawan PT. Lampung Cerdas Menidunia jenis kelamin Perempuan menempati tingkat tertinggi yaitu sebanyak 10 orang.

Tabel 4.2
Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

Usia	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
17 Tahun - 25 Tahun	9	47.4
26 Tahun – 35 Tahun	10	52.6
Total	19	100

Sumber : Data yang di olah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa pada karyawan PT. Lampung Cerdas Menidunia usia 26 -35 lebih tinggi sebanyak 10 orang.

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah Orang	Persentase (%)
0-2 Tahun	8	42.1
3-4 Tahun	5	26.3
5-6 Tahun	6	31.6
Total	19	100

Sumber : Data yang di olah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan masa kerja diketahui bahwa pada karyawan PT. Lampung Cerdas Menidunia lama kerja 0-2 menempati tingkat tertinggi sebanyak 8 Orang.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel Komunikasi Organisasi (X1)

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya merasa organisasi mendorong keterbukaan dalam aliran informasi antara manajemen dan karyawan.	5	26.32%	14	73.68%	0	000%	0	0.00%	0	0.00%
2.	Organisasi secara efektif memfasilitasi komunikasi horizontal antara karyawan di berbagai tingkatan.	10	52.63%	9	47.37%	0	0.00 %	0	0.00%	0	0.00%
3.	Distribusi informasi tertulis dalam organisasi dilakukan secara konsisten.	9	47.37%	10	52.63%	0	0.00 %	0	0.00%	0	0.00%
4.	Komunikasi dalam organisasi terjadi secara teratur melalui rapat-rapat rutin.	10	52.63%	9	47.37%	0	0.00 %	0	0.00%	0	0.00%
5.	Saya merasa memiliki kesempatan untuk memberikan masukan dalam proses komunikasi organisasi.	9	47.37%	10	52.63%	0	0.00 %	0	0.00%	0	0.00%
6.	Karyawan di organisasi ini diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat.	7	36.84%	12	63.16%	1	5.26 %	0	0.00%	0	0.00%
7.	Komunikasi dalam organisasi efektif dalam menyampaikan informasi.	6	31.58%	12	63.16%	0	0.00 %	0	0.00%	0	0.00%
8.	Bahasa yang digunakan dalam komunikasi organisasi selalu tepat dan mudah dipahami.	7	36.84%	12	63.16%	1	5.26 %	0	0.00%	0	0.00%
9.	Sistem pesan instan dan platform kolaborasi digunakan dengan baik dalam organisasi untuk mendukung komunikasi.	6	31.58%	12	63.16%	0	0.00 %	0	0.00%	0	0.00%
10.	Organisasi memanfaatkan teknologi komunikasi modern untuk memfasilitasi komunikasi yang efisien antar karyawan.	5	26.32%	14	73.68%	0	0.00 %	0	0.00%	0	0.00%

Sumber : Data yang di olah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 diperoleh jawaban responden variabel Komunikasi Organisasi (X1) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon jawaban sangat setuju (ss) adalah pernyataan nomor 5 dan 4 dengan jumlah responden sebanyak 10 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dan 10 dengan responden sebanyak 5.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X2)

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya merasa organisasi dengan jelas menyampaikan maksud dan tujuan kepada seluruh anggota.	11	57.89%	8	42.11%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
2.	Organisasi memberikan perhatian yang cukup terhadap komunikasi misi dan tujuan kepada seluruh anggota.	8	42.11%	10	52.63%	1	5.26%	0	0.00%	0	0.00%
3.	Saya merasa bahwa organisasi mendorong inovasi dan kreativitas.	9	47.37%	10	52.63%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
4.	Organisasi saya mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal dengan cepat dan efektif.	8	42.11%	10	52.63%	1	5.26%	0	0.00%	0	0.00%
5.	Saya merasa organisasi memberikan kesempatan yang cukup untuk partisipasi anggota dalam proses pengambilan keputusan.	8	42.11%	10	52.63%	1	5.26%	0	0.00%	0	0.00%
6.	Saya merasa keterlibatan anggota dalam organisasi sangat dihargai dan didorong.	11	57.89%	8	42.11%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

Sumber : Data yang di olah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.5 diperoleh jawaban responden variabel Budaya Organisasi (X2) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon jawaban sangat setuju (ss) adalah pernyataan nomor 1 dan 6 dengan jumlah responden sebanyak 11 responden dan yang terkecil pada pernyataan 2, 4 dan 5 dengan responden sebanyak 8.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X3)

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya merasa bahwa organisasi menyediakan sarana penunjang yang memudahkan saya dalam menyelesaikan tugas di tempat kerja.	7	36.84%	11	57.89%	1	5.26%	0	0.00%	0	0.00%
2.	Kepuasan saya terhadap fasilitas fisik di tempat kerja memengaruhi motivasi saya untuk bekerja.	10	52.63%	9	47.37%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
3.	Saya merasa aman secara fisik saat bekerja di organisasi ini.	10	52.63%	9	47.37%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
4.	Rasa keterkaitan dan proteksi di organisasi ini memberikan rasa aman dan meningkatkan motivasi saya.	7	36.84%	11	57.89%	1	5.26%	0	0.00%	0	0.00%
5.	Hubungan baik antara sesama karyawan di organisasi ini memotivasi saya untuk bekerja dengan lebih baik.	10	52.63%	9	47.37%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
6.	Saya merasa bahwa kepentingan bersama dalam organisasi ini memengaruhi tingkat motivasi saya.	10	52.63%	7	36.84%	2	10.53%	0	0.00%	0	0.00%
7.	Saya merasa dihargai atas pencapaian yang saya capai di organisasi ini.	10	52.63%	9	47.37%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
8.	Kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan seperti status atau reputasi memotivasi saya untuk bekerja lebih keras.	7	36.84%	10	52.63%	2	10.53%	0	0.00%	0	0.00%
9.	Saya merasa mendapatkan dorongan dari pimpinan atau atasan untuk mencapai tujuan kerja.	11	57.89%	8	42.11%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
10.	Motivasi saya untuk mencapai tujuan kerja saya didorong oleh dukungan dari pimpinan.	7	36.84%	10	52.63%	1	5.26%	0	0.00%	0	0.00%

Sumber : Data yang di olah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 diperoleh jawaban responden variabel Motivasi Kerja (X3) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon jawaban sangat setuju (ss) adalah pernyataan nomor 9 dengan jumlah responden sebanyak 11 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1, 4, 8 dan 10 dengan responden sebanyak 7.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya berhasil menyelesaikan tugas dan proyek dengan efisien dan tepat waktu.	7	36.84%	10	52.63%	2	10.53%	0	0.00%	0	0.00%
2.	Saya merasa produktivitas saya berdampak positif pada keseluruhan kinerja organisasi.	5	26.32%	12	63.16%	2	10.53%	0	0.00%	0	0.00%
3.	Hasil kerja saya memiliki tingkat akurasi yang tinggi.	6	31.58%	11	57.89%	2	10.53%	0	0.00%	0	0.00%
4.	Saya selalu berusaha mencapai tingkat keunggulan dalam hasil kerja saya.	10	52.63%	7	36.84%	2	10.53%	0	0.00%	0	0.00%
5.	Saya sering memberikan ide-ide baru dan solusi kreatif untuk mengatasi tantangan dalam pekerjaan.	6	31.58%	12	63.16%	1	5.26%	0	0.00%	0	0.00%
6.	Organisasi mendorong dan menghargai upaya kreatifitas dan inovasi dalam pekerjaan.	12	63.16%	7	36.84%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
7.	Saya berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan tim kerja.	8	42.11%	9	47.37%	2	10.53%	0	0.00%	0	0.00%
8.	Saya merasa hasil kerja saya berdampak positif pada pencapaian tujuan individu dan tim.	11	57.89%	7	36.84%	1	5.26%	0	0.00%	0	0.00%
9.	Saya selalu mengambil inisiatif dalam mengatasi masalah yang muncul dalam pekerjaan saya.	8	42.11%	9	47.37%	2	10.53%	0	0.00%	0	0.00%
10.	Saya merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya emban dan tugas yang diberikan kepada saya.	6	31.58%	11	57.89%	2	10.53%	0	0.00%	0	0.00%

Sumber : Data yang di olah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.7 diperoleh jawaban responden variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon jawaban sangat setuju (ss) adalah pernyataan nomor 6 dengan jumlah responden sebanyak 12 responden dan yang terkecil pada pernyataan 2 dengan responden sebanyak 5.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi produk moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujinya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25. Kriteria untuk uji :

Bila probabilitas (sig) < 0,05 maka instrumen valid

Bila probabilitas (sig) > 0,05 maka instrumen tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Komunikasi Organisasi (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
KO1	0,003	0,05	Sig < alpha	Valid
KO2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
KO3	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
KO4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
KO5	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
KO6	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
KO7	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
KO8	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
KO9	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
KO10	0,003	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Data yang di olah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Komunikasi Organisasi (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Komunikasi Organisasi (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
BO1	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
BO2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
BO3	0,008	0,05	Sig < alpha	Valid
BO4	0,013	0,05	Sig < alpha	Valid
BO5	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
BO6	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Data yang di olah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Budaya Organisasi (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Budaya Organisasi (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X3)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
MK1	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
MK2	0,005	0,05	Sig < alpha	Valid
MK3	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
MK4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
MK5	0,005	0,05	Sig < alpha	Valid
MK6	0,042	0,05	Sig < alpha	Valid
MK7	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
MK8	0,002	0,05	Sig < alpha	Valid
MK9	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
MK10	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Data yang di olah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Motivasi Kerja (X3), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Motivasi Kerja (X3) dinyatakan valid.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
MK1	0,005	0,05	Sig < alpha	Valid
MK2	0,021	0,05	Sig < alpha	Valid
MK3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
MK4	0,003	0,05	Sig < alpha	Valid
MK5	0,021	0,05	Sig < alpha	Valid
MK6	0,036	0,05	Sig < alpha	Valid
MK7	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
MK8	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
MK9	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
MK10	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Data yang di olah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kinerja Karyawan (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Daftar Gambar 4.1 Nilai Interpretasi R

Koefisien <i>r</i>	Reabilitas
0,800-1,000	Sangat tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Sedang/cukup
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat rendah

Sumber : V. Wiratna Sujarweni 2014

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Valiabel	Nilai cronbach's alpha	Koefisien r	Reliabilitas
Komunikasi Organisasi (X1)	0,982	0,800 - 1,000	Sangat Tinggi
Budaya Organisasi (X2)	0,836	0,800 - 1,000	Sangat Tinggi
Motivasi Kerja (X3)	0,866	0,800 - 1,000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,867	0,800 - 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Data yang di olah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, Komunikasi Organisasi (X1) sebesar 0,982 dengan tingkat Reliabilitas yang Sangat tinggi, variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,836 dengan tingkat Reliabilitas yang Sangat tinggi, variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,866 dengan tingkat Reliabilitas yang Sangat tinggi dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,867 dengan tingkat Reliabilitas yang Sangat Tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residu berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik ialah model yang memiliki residu yang terdistribusi secara normal.

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.
2. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Hasil uji Normalitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha	Simpulan
0,200	0,05	Normal

Sumber : Data yang di olah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2- tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Kondisi	Simpulan
Komunikasi Organisasi (X1)	1,190	VIF<10	Tidak ada gejala Mutikolinieritas
Budaya Organisasi (X2)	1,321	VIF<10	Tidak ada gejala Mutikolinieritas
Motivasi Kerja (X3)	1,237	VIF<10	Tidak ada gejala Mutikolinieritas

Sumber : Data yang di olah tahun 2023

Dari hasil perhitungan pada table coefficient menunjukkan nilai VIF Komunikasi Organisasi (X1) = 1,190, nilai VIF variabel Budaya Organisasi (X2) = 1,321 dan nilai VIF variabel Motivasi Kerja (X3) = 1,237. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	R	t hitung	t tabel	Kondisi	Keterangan
Komunikasi Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.355	0.225	0,951	1,75305	Sig > Alpha	Tidak berpengaruh
Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.201	0.307	1.331	1,75305	Sig > Alpha	Tidak berpengaruh
Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.015	0.547	2.696	1,75305	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data yang di olah tahun 2023

1. Pengaruh Komunikasi Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H0 : Komunikasi Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H1 : Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka H0 ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka H0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Komunikasi Organisasi (X1) diperoleh nilai sig (0.355) > Alpha (0,05) dengan demikian Ho diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Organisasi (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) dan diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0.342.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho: Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H1: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka H0 ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka H0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Budaya Organisasi (X2) diperoleh nilai sig (0.201) > Alpha (0,05) dengan demikian Ho diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) dan diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0.307.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H0: Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H1: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka H0 ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka H0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Motivasi Kerja (X3) diperoleh nilai sig (0.015) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) dan diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0.547. Artinya Motivasi Kerja Berpengaruh sebesar 54,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 45,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

4.4.2 Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara simultan

Uji F simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji F) adalah sebagai berikut.

Tabel 4.16
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	Sig	Alpha	F hitung	F hitung	Kondisi	Keterangan
Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	0.125	0.05	2.232	3,344	Sig > Alpha	Tidak berpengaruh

Sumber : Data yang di olah tahun 2023

H0 : Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H1 : Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka H0 ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka H0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja diperoleh nilai sig (0.125) > Alpha (0,05) dengan demikian Ho diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara siltultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.4.3 Hasil analisis regresi linear berganda

Tabel 4.17
Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Sig
(Constant)	12,836	0,354
Komunikasi Organisasi	0,057	0,824
Budaya Organisasi	0,138	0,748
Motivasi Kerja	0,549	0,054

Sumber : Data yang di olah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$
$$Y = 12,836 + 0,057 X_1 + 0,138 X_2 + 0,549 X_3$$

1. Nilai konstanta sebesar 12,836 yang berarti bahwa tanpa adanya Komunikasi Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3) maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) adalah 12,836 satuan.

2. Komunikasi Organisasi (X1)

Jika Komunikasi Organisasi (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,057 satu satuan.

3. Budaya Organisasi (X2)

Jika Budaya Organisasi (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,138 satu satuan.

4. Motivasi Kerja (X3)

Jika Motivasi Kerja (X3) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,549 satu satuan.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan Hasil Hipotesis I Komunikasi Organisasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel Komunikasi Organisasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Lampung Cerdas Mendunia. Artinya, baik atau buruknya komunikasi organisasi karyawan PT. Lampung Cerdas Mendunia tidak meningkatkan kinerja mereka, karena yang meningkatkan kinerja mereka bukan komunikasi organisasi.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Anggi R (2020), menyatakan bahwa Komunikasi Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Penyelenggara Jamin sosial (BPSJ) Kesehatan Pusat.

Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian Pua, E. C. V, dkk. (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Four Points by Sheraton Manado. Dalam penelitiannya, komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar pada kinerja karyawan Hotel Four Points by Sheraton Manado, yaitu semakin baik komunikasi organisasi, semakin tinggi kinerja karyawan.

4.7.2 Pembahasan Hasil Hipotesis II Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Lampung Cerdas Mendunia. Artinya, baik atau buruknya Budaya Organisasi PT. Lampung Cerdas Mendunia tidak meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena yang meningkatkan kinerja karyawan bukan Budaya Organisasi.

Setelah melakukan penelitian lebih jauh, Budaya Organisasi di PT Lampung Cerdas Mendunia berupa *continues improvement, service excellent, happiness*, dan pro aktif sudah dibuat sesuai dengan visi dan misi organisasi tetapi belum semua karyawan melaksanakan dengan tuntas semua budaya organisasinya. Sehingga budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Wulan S.G, 2019 yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau. Selain itu, Penelitian Hairy Anshari (2014) juga menyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

4.7.3 Pembahasan Hasil Hipotesis III Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh pada variabel Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Lampung Cerdas Mendunia. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya.

Motivasi kerja yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik cenderung memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan memiliki kemampuan untuk mengatasi hambatan yang mungkin muncul dalam pekerjaan mereka. Mereka merasa berdaya dan siap menghadapi setiap situasi, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan mereka.

Dalam konteks PT. Lampung Cerdas Mendunia, motivasi kerja yang tinggi membantu karyawan milenial untuk memahami pentingnya peran mereka dalam mencapai tujuan bersama perusahaan. Mereka merasa memiliki tanggung jawab terhadap kesuksesan organisasi dan merasa bangga menjadi bagian dari tim yang dinamis dan inovatif.

Hal ini sejalan dengan penelitian Sriwaty D.J., (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Tora Belo Kabupaten Sigi, Banyak motif atau alasan bagi seseorang bekerja, demikian pula halnya dengan pegawai RSUD Tora Belo Kabupaten Sigi.

4.7.4 Pembahasan Hasil Hipotesis IV Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Lampung Cerdas Mendunia.

Fakta yang ditemukan dalam penelitian ini adalah meskipun motivasi kerja meningkatkan kinerja karyawan, tetapi bila digabungkan antara komunikasi organisasi, budaya organisasi dan motivasi kerja hasilnya secara keseluruhan/simultan ketiganya tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ada beberapa hal penting yang ditemukan saat penelitian berlangsung dan dibuktikan dengan hasil penelitian, bahwa :

Pertama, meskipun komunikasi organisasi dianggap sebagai pilar penting dalam lingkungan kerja, tetapi dalam penelitian ini hasilnya menunjukkan bahwa ada faktor-faktor lain di dalam organisasi yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan milenial. Ini bisa mencakup struktur hierarki yang kaku, kebijakan perusahaan yang ambigu, atau ketidakjelasan dalam arah dan tujuan organisasi.

Kedua, meskipun sering dianggap sebagai elemen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, tampaknya tidak memberikan dampak signifikan pada kinerja karyawan milenial di PT. Lampung Cerdas Mendunia. Mungkin ada aspek-aspek tertentu dalam budaya organisasi yang tidak sejalan dengan harapan atau nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh milenial, sehingga tidak memberikan motivasi ekstra untuk meningkatkan kinerja mereka.

Secara keseluruhan, temuan ini menyoroti kompleksitas dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan milenial di dunia kerja saat ini. Meskipun komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja sangat penting, ada kemungkinan bahwa ada variabel-variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini yang memiliki pengaruh lebih besar. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dan analisis mendalam mungkin diperlukan untuk mengungkap faktor-faktor tersebut dan memberikan wawasan yang lebih komprehensif terkait dengan kinerja karyawan milenial di PT. Lampung Cerdas Mendunia.

Hal ini sejalan dengan penelitian Anggi R (2020), menyatakan bahwa Komunikasi Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Penyelenggara Jamin sosial (BPSJ) Kesehatan Pusat. Dan hasil penelitian Wulan S.G, 2019 juga menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau.