

PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERSONEL DI YONBEKANG-5/ PERBEKUD TNI AD

Oleh :

Jarwo¹, Subandijo²

¹Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma
Email : ¹181173002@unsurya.ac.id

²Dosen Magister Manajemen Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma
Email : ²subandijo@unsurya.ac.id

Abstract :

The research objective was to obtain fact data and valid and correct and reliable information about the influence of Communication, Organizational Culture and Motivation on Personnel Performance in Yonbekang-5 / Perbekud TNI AD. The research was conducted using a quantitative research approach, using a survey method carried out from March to May 2020, covering pre-survey activities, consolidation, testing instruments through validity, reliability, collection and processing of research data. The research sample is the entire population that is affordable, and has the same characteristics, namely 20 personnel for the validity test and 80 personnel for the research sample, taken in fact, who meet the research requirements. Measurements in the study were carried out by giving the value of each question item from all variables, the measure of the value given in each statement using the "Likert scale". Data from questionnaires were analyzed for data analysis, including: data description, testing of research requirements, including: normality test, homogeneity test, and linearity test. To prove the influence of the Communication variable (X1), Organizational Culture (X2), and Motivation (X3) on Performance (Y) in the study, a data analysis technique was performed using Path Analysis. Based on the results of the research analysis: 1) There is an effect of communication on motivation. The influence of communication on motivation is 6.05%. 2) There is an influence of Organizational Culture on Motivation. The influence of organizational culture on motivation is 52.12%. And 3) There is an influence of communication on performance. The influence of communication on performance is equal to 54.76%. 4) There is an influence of Organizational Culture on Performance. The magnitude of the influence of Organizational Culture on performance amounted to 2.19%. 5) There is an influence of motivation on performance. The influence of motivation on performance is 14.74%.

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

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Batalyon Pembekalan Angkutan-5/ Perawatan Pembekalan Udara selanjutnya disebut Yonbekang-5/ Perbekud adalah unsur pelaksana tugas di tingkat pusat yang berkedudukan langsung di bawah MAPUSBKANGAD selanjutnya disebut Markas Pusat Pembekalan Angkutan Angkatan Darat dan fungsi Yonbekang-5/ Perbekud mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pembekalan udara, pemeliharaan dan perawatan serta uji coba payung udara dalam rangka mendukung tugas pokok MAPUSBKANGAD.

Fungsi utama dari pada Yonbekang-5/ Perbekud, adalah menyelenggarakan kegiatan maupun dukungan pemindahan personel / pasukan, bekal / materiil, dan alat peralatan dalam rangka operasi lintas udara yaitu dengan cara diterjunkan / didaratkan dengan menggunakan Pesawat Hercules, dukungan kegiatan pemindahan personel pada operasi Mobil Udara atau (Mobud) dan dukungan kegiatan pemindahan bekal / materiil dengan cara muatan gantung helikopter, dengan cara menggantungkannya di bawah pesawat helikopter (External load / muatan luar), Yonbekang-5/ Perbekud, juga menyelenggarakan kegiatan Uji Coba Payung Udara, pemeliharaan dan perawatan Payung Udara Orang (PUO) dan Payung Udara Barang (PUB), hasil produksi baru serta Alat peralatan Bekal Udara lainnya.

Personel Yonbekang-5/ Perbekud TNI AD terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan TNI sebagai unsur pelaksana kegiatan. Keberadaannya sangatlah dibutuhkan khususnya personel yang professional, bertanggung jawab, jujur, dan kompeten di bidangnya. Mengingat cukup strategisnya tugas pokok dan tanggung jawab Yonbekang-5/ Perbekud Ditkersinhan maka diperlukan kinerja yang baik dari para personel sehingga tugas pokok dan fungsi Yonbekang-5/ Perbekud dapat terlaksana dengan baik.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam rangka peningkatan Kinerja Personel kenyataannya dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya melalui kegiatan pendidikan, Kursus dan latihan, Kursus Tamtama Pembekalan Udara (SUSTABEKUD) atau Kursus Bintara Pembekalan Udara (SUSBABEKUD) sedangkan Pelatihan yang sudah terprogram sesuai ketentuan dalam lingkup sesuai tugas pokok Yonbekang-5/ Perbekud TNI AD. Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat besar untuk menunjang aktivitas, kelangsungan dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi atau instansi. Pegawai merupakan sumber daya yang penting karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas, Pengembangan sumber daya manusia tersebut diharapkan dapat meningkatkan kompetensi sumber daya manusia sesuai dengan tuntutan organisasi yaitu agar tetap bertahan terhadap perubahan. Sumber Daya Manusia sangat berpengaruh terhadap kualitas tenaga kerja yang tepat, untuk mengisi berbagai kedudukan, jabatan, masa kerja, persyaratan jabatan kepegawaian, dan kepegawaian untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah orang yang siap, mau, dan mampu memberikan sumbangan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Fenomena kinerja dilingkungan TNI AD menjadi obyek perhatian utama dikaitkan dengan adanya pemberian tunjangan kinerja (remunerasi) yang dapat dicabut apabila dari hasil evaluasi tidak terdapat peningkatan, baik kinerja dari masing-masing individu maupun organisasi. dalam rangka untuk meningkatkan kinerja Personel yang ada di Yonbekang-5/ Perbekud. Kondisi tersebut berdasarkan dugaan peneliti dipengaruhi oleh Komunikasi, Budaya organisasi dan Motivasi sehingga Kinerja Personel dapat optimal, rendahnya kinerja pegawai yang tidak sesuai dengan budaya organisasi juga terbukti dengan masih adanya pegawai yang keluar pada jam dinas, datang terlambat maupun pulang mendahului.

Permasalahan kinerja pegawai ini kemungkinan dipengaruhi beberapa faktor, antara lain; komunikasi antar personel maupun kelompok, budaya organisasi, dan motivasi yang dimiliki oleh tiap-tiap personel. Agar kinerja personel Yonbekang-5/ Perbekud sesuai dengan tujuan diperlukan suatu iklim kerja yang selalu peka terhadap berbagai dinamika perkembangan tugas yang dihadapi.

Atas dasar beberapa latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tesis dengan judul “Pengaruh Komunikasi. Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Personel Studi Kausal di Yonbekang-5/ Perbekud TNI AD”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Komunikasi berpengaruh secara positif terhadap Motivasi Personel Yonbekang-5/ Perbekud TNI AD?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara positif terhadap Motivasi Personel Yonbekang-5/ Perbekud TNI AD?
3. Apakah Komunikasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Personel Yonbekang-5/ Perbekud TNI AD?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Personel Yonbekang-5/ Perbekud TNI AD?
5. Apakah Motivasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Personel Yonbekang-5/ Perbekud TNI AD?

KAJIAN TEORETIK

1. Kinerja

Para Ahli banyak memberikan batasan mengenai istilah kinerja, meskipun ada perbedaan namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil kerja. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dan salah satu keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson, mengungkapkan bahwa: “KINERJA secara formal didefinisikan sebagai nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi” . Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat dikatakan defenisi KInerja sebagai hasil suatu pekerjaan yang telah dicapai oleh seseorang atau individu yang disesuaikan dengan tugas-tugasnya oleh suatu organisasi sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan, dan sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Berdasarkan dari uraian diatas maka dapat disintesisikan bahwa kinerja adalah unjuk kerja Personel sebagai komponen Organisasi dalam mencapai tujuan Organisasi yang dapat dipakai sebagi bahan informasi untuk pembuatan keputusan promosi dan kenaikan gaji yang mencerminkan pekerjaannya. Dengan indikator-indikator Kinerja sebagai berikut: (1) Kualitas Kerja, (2) Kuantitas Kerja, (3) Ketepatan waktu, (4) Pencapaian Tujuan, (5) Kemampuan Bekerjasama.

2. Komunikasi

Komunikasi merupakan mekanisme yang menyebabkan adanya hubungan antar manusia di dalam masyarakat atau kelompok, dengan menggunakan lambang-lambang yang mengandung makna dan dapat dilakukan untuk menembus ruang dan menyimpannya dalam dimensi waktu komunikasi tidak akan terjadi jika tidak dilakukan oleh dua orang atau lebih.

Menurut Richard West, Komunikasi adalah proses sosial dimana individu-individu menggunakan symbol-symbol untuk menciptakan dan menginterpretasikan makna dalam lingkungan mereka. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Bernard Berelson dan Gary A. Steiner mereka mengatakan bahwa komunikasi merupakan transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya, dengan menggunakan symbol-symbol, kata kata, gambar, figur, grafik, dan sebagaimana tindakan atau proses transmisi itulah yang disebut dengan komunikasi. Uraian diatas dapat dikatakan bahwa komunikasi merupakan suatu proses upaya membangun pengertian dan memahami pesan dari dua arah antara yang satu dengan yang lainnya, agar terjadi kesamaan pemahaman mengenai suatu hal.

Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson, mengungkapkan bahwa komunikasi adalah sebuah proses yang mana banyak pekerjaan dalam kelompok dapat diselesaikan. Keefektifan dalam komunikasi dapat dipengaruhi oleh : 1) Kemampuan komunikasi dari pengirim dan penerima, 2) Gangguan, 3) Kekayaan informasi, 4) Struktur jaringan. Semua orang dapat berkomunikasi dengan cara masing-masing, tetapi tidak semua orang dapat berkomunikasi dengan efektif. komunikasi efektif mampu menghasilkan perubahan sikap pada seseorang dan akan terlihat pada saat proses komunikasi tersebut berlangsung. Komunikasi yang efektif harus memiliki tujuan yang jelas untuk memudahkan orang lain memahami apa yang disampaikan dan informasi. Berdasarkan dari uraian diatas maka dapat disintesis komunikasi adalah proses mengirimkan pesan berbagi informasi yang bermakna dengan melalui media tertentu, seperti kata-kata, perilaku dengan tindakan untuk mengidentifikasi disesuaikan dan efektif. Dengan indikator-indikator : (1) Penyandian Bermakna, (2) Respon Pesan, (3) Pemahaman, (4) Umpan Balik efektif (5) Tindakan Pengelolaan Gangguan.

3. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi (Organization Culture) adalah wujud pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan dalam suatu organisasi sebagai sistem makna bersama, dianggap berharga, dan dianut oleh para anggota yang membeda organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Menurut (Kreitner dan Kinicki) menyatakan bahwa "Organizational culture is a from of assumption that is owned, implicitly accepted by the group and determines how the group feels, thinks, and reacts to its diverse environment" yang berarti Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Uraian diatas dapat dikatakan yaitu bahwa jika budaya organisasi itu dianggap sebagai wujud yang bersifat implisit oleh suatu kelompok maka pada saat individu berhubungan dengan organisasi, maka akan secara langsung akan berhubungan dengan lingkungan yang beraneka ragam dengan satu tujuan.

Menurut Lowe, dalam (Wirawan), Organizational culture is a globally oriented company that will be oriented and driven by the national culture in which the company operates. Because of global influence, the company agreed to develop an organizational culture that is different from other countries' culture. Budaya organisasi adalah perusahaan yang beroreintasi global akan mempengaruhi dan dipengaruhi oleh budaya nasional tempat perusahaan itu beroperasi. Karena opengaruh global, maka perusahaan sebaiknya mengembangkan prngaruh budaya organisasi yang berbeda dari budaya suatu Negara kenegara lain. Uraian diatas dapat dikatakan bahwa karena pengaruh global dimana

perusahaan dimana berada atau beroperasi akan selalu dipengaruhi oleh budaya local maupun nasional maka sebaiknya perusahaan harus mengembangkan pengaruh budaya organisasi tersebut berbeda dengan organisasi lainya dan tetap bertahan terhadap pengaruh global tersebut. Berdasarkan dari uraian diatas maka dapat disintesiskan Budaya Organisasi adalah norma, kebiasaan, tradisi, dan cara umum dalam melakukan sesuatu dalam Organisasi yang mengacu kepada sistem – sistem makna bersama atau karakteristik utama yang suka atau tidak suka dihargai dan dianut oleh anggotanya sehingga yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainya.

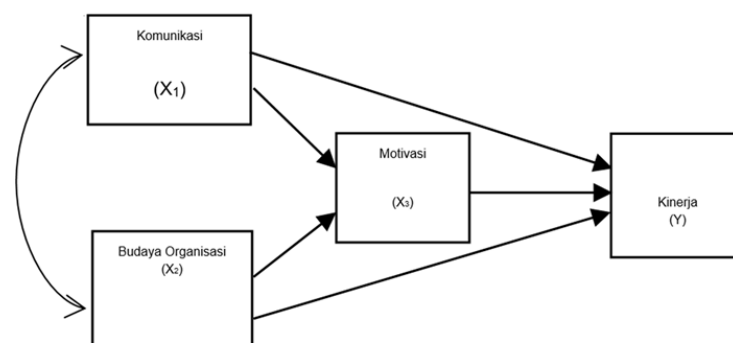
Dengan indikator-indikator : (1) Solidaritas, (2) Keanekaragaman, (3) Kreativitas, (4) Keagresifan, (5) Stabilitas.

4. Motivasi

Motivasi adalah sebuah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan dengan semua kondisi yang memberikan dorongan dari dalam diri seseorang sebagai keinginan, kemauan dan sebagainya untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Colquitt, LePine & Wesson mendefinisikan, Motivasi sebagai sebuah rangkaian dorongan kuat yang dimulai oleh sisi di dalam dan di luar dari pekerja, memulai pekerjaan yang didasari oleh usaha atau semangat, dan mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan. Uraian diatas dapat diartikan bahwa Motivasi sebagai tujuan sebenarnya yang akan menjadi kekuatan dan daya penggerak utama bagi seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan, dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan suatu tindakan karena disebabkan oleh suatu kebutuhan, keinginan dan tujuan atau berupaya untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan.

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge “Motivation as the processes that account for an individual’s intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal” Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas individu, arah, dan ketekunan usaha terhadap pencapaian tujuan. Dari beberapa Uraian/pengertian Motivasi yang dikemukakan oleh para ahli diatas dapat dikatakan bahwa Motivasi sebuah rangkaian tindakan dengan dorongan kuat oleh seseorang yang dimulai oleh sisi didalam dan di luar dari seseorang pekerja/pegawai, saat memulai suatu pekerjaan yang didasari oleh suatu usaha dan semangat untuk mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan serta usaha-usaha untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Berdasarkan dari uraian diatas maka dapat disintesiskan bahwa Motivasi adalah dorongan dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan sebagai akibat adanya pengaruh yang berasal dari dalam diri manusia dan faktor dari luar diri manusia untuk mencapai hasil melebihi dari pada target rata –rata yang dapat dicapai orang lain dalam mencapai tujuan Organisasi. Dengan indikator indikator: (1) Tanggung Jawab, (2) Kreativitas, (3) Ketekunan, (4) Intensitas, (5) Dukungan.



Keterangan:

- X1 = Komunikasi
- X2 = Budaya Organisasi
- X3 = Motivasi
- Y = Kinerja

B. Hipotesis Penelitian.

Berdasarkan kerangka berpikir, maka dapat disusun hipotesis penelitian, sebagai berikut ini :

1. Terdapat pengaruh secara positif Komunikasi terhadap Motivasi Personel Yonbekang-5/Perbekud TNI AD.
2. Terdapat pengaruh secara positif Budaya Organisasi terhadap Motivasi Personel Yonbekang-5/Perbekud TNI AD.
3. Terdapat pengaruh secara positif Komunikasi terhadap Kinerja Personel Yonbekang-5/Perbekud TNI AD.
4. Terdapat pengaruh secara positif Budaya Organisasi terhadap Kinerja Personel Yonbekang-5/Perbekud TNI AD.
5. Terdapat pengaruh secara positif Motivasi terhadap Kinerja Personel Yonbekang-5/Perbekud TNI AD.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Prasyarat Analisis

1. Uji Normalitas Data

Pada dasarnya penarikan sampel penelitian telah melalui prosedur sampling yang tepat, namun tidak tertutup kemungkinan adanya penyimpangan. Oleh karena itu terhadap sampel yang diambil terlebih dahulu perlu dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Untuk menganalisis normalitas data dapat dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov (KS). Dari tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai Asymp.sig (pada uji dua sisi) menunjukkan untuk ke empat variabel seluruh nilainya lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KOMUNIKASI	BUDAYA ORGANISASI	MOTIVASI	KINERJA
N		80	80	80	80
Normal	Mean	113.25	107.29	121.15	117.43
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	10.156	11.707	10.255	8.241
Most Extreme	Absolute	.069	.130	.183	.165
Differences	Positive	.068	.130	.183	.165
	Negative	-.069	-.122	-.126	-.118
Kolmogorov-Smirnov Z		.619	1.166	1.637	1.474
Asymp. Sig. (2-tailed)		.839	.132	.009	.026

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara variabel mempengaruhi (eksogenous variable) dengan variabel yang dipengaruhi (endogenous variable) bersifat linier atau tidak. Kaidah yang digunakan adalah jika nilai Sig lebih besar dari 0,05 maka sebarannya dinyatakan linier dan sebaliknya jika nilai Sig. lebih kecil atau sama dengan 0,05

a. Uji Linearitas dan Signifikansi Motivasi terhadap Komunikasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MOTIVASI * KOMUNIKASI	Between Groups	(Combined)	3470.867	35	99.168	.902	.621
		Linearity	34.341	1	34.341	.312	.579
		Deviation from Linearity	3436.526	34	101.074	.919	.597
	Within Groups		4837.333	44	109.939		
Total			8308.200	79			

b. Uji Linearitas dan Signifikansi Motivasi terhadap Budaya Organisasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MOTIVASI * BUDAYA ORGANISASI	Between Groups	(Combined)	5769.417	29	198.945	3.918	.000
		Linearity	284.022	1	284.022	5.594	.022
		Deviation from Linearity	5485.394	28	195.907	3.858	.000
Within Groups		2538.783	50	50.776			
Total			8308.200	79			

c. Uji Linearitas dan Signifikansi Kinerja terhadap Komunikasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * KOMUNIKASI	Between Groups	(Combined)	2530.183	35	72.291	1.122	.356
		Linearity	476.484	1	476.484	7.394	.009
		Deviation from Linearity	2053.699	34	60.403	.937	.573
	Within Groups		2835.367	44	64.440		
Total			5365.550	79			

d. Uji Linearitas dan Signifikansi Kinerja terhadap Budaya Organisasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * BUDAYA ORGANISASI	Between Groups	(Combined)	2316.252	29	79.871	1.310	.198
		Linearity	145.997	1	145.997	2.394	.128
		Deviation from Linearity	2170.256	28	77.509	1.271	.226
Within Groups		3049.298	50	60.986			
Total			5365.550	79			

e. Uji Linearitas dan Signifikansi Kinerja atas Motivasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * MOTIVASI	Between Groups	(Combined)	3094.576	26	119.022	2.778	.001
		Linearity	1192.710	1	1192.710	27.83	.000
		Deviation from Linearity	1901.866	25	76.075	1.775	.040
	Within Groups		2270.974	53	42.849		
	Total		5365.550	79			

1. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilaksanakan untuk mengetahui bahwa data sampel berasal dari populasi yang mempunyai varians yang homogen. Uji homogenitas ini dilakukan melalui uji Anova One-Way dengan bantuan perangkat lunak SPSS

a. Uji Homogenitas Varians Komunikasi (X1) terhadap Motivasi (X3)

Test of Homogeneity of Variances

KOMUNIKASI

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.722	21	53	.057

b. Uji Homogenitas Varians Budaya Organisasi (X2) terhadap Motivasi (X3)

Test of Homogeneity of Variances

BUDAYA ORGANISASI

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.690	21	53	.002

c. Uji Homogenitas Varians Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Test of Homogeneity of Variances

KOMUNIKASI

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.881	15	54	.588

d. Uji Homogenitas Varians Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja (Y).

Test of Homogeneity of Variances

BUDAYA ORGANISASI

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3.189	15	54	.000

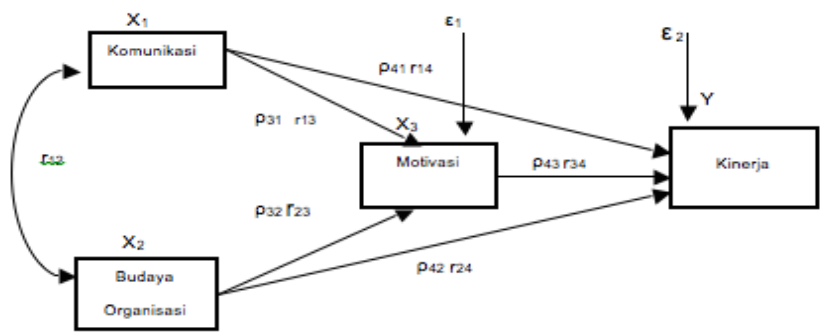
e. Uji Homogenitas Varians Kompetensi (X3) atas Tim Kerja (X2).

Test of Homogeneity of Variances

MOTIVASI			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
4.185	15	54	.000

C. Pengujian Model

1. Model Struktural dan Matriks Antar Variabel



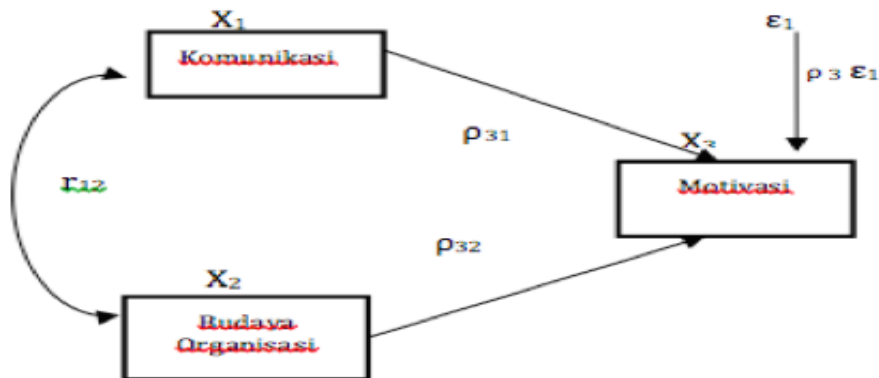
Gambar 4.5. Model Struktural Hubungan Kausal antara Variabel X₁, X₂, X₃, dan Y

Keterangan:

- Y : Kinerja
- X₁ : Komunikasi
- X₂ : Budaya Organisasi
- X₃ : Motivasi
- ε₁₂: Pengaruh variabel lain pada substruktur -1
- ε₁, ε₂: Pengaruh variabel lain pada substruktur -2

B. Model Hubungan Kausal Antar Variabel Pada Sub Struktur-1

Gambar 4.6. Hubungan Kausal pada Sub-Struktur 1

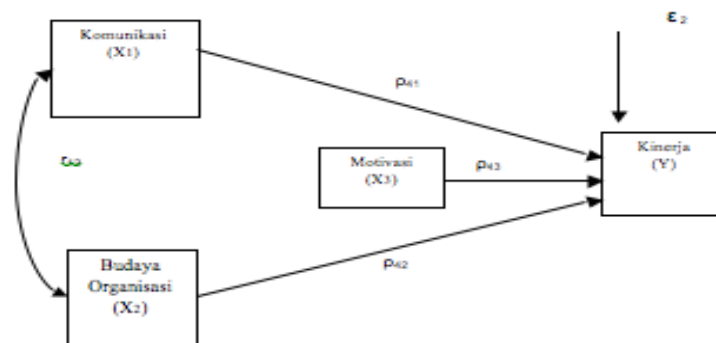


Tabel 4.8. Coefficients^a (Uji t) Sub-struktural 1 Koefisien X₁ dan X₂ Terhadap Kompetensi (X₃)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.251	4.052		6.232	.000
	KOMUNIKASI	.248	.102	.246	2.423	.018
	BUDAYA ORGANISASI	.632	.089	.722	7.121	.000

C. Koefisien Jalur pada Sub-Struktur 2

Gambar 4.8. Hubungan Kausal pada Sub-struktur 2



Tabel 4.12 Coefficients^a (Uji t) Sub-struktural 1 Koefisien X₁, X₂ dan X₃ Terhadap Kompetensi (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.200	3.698		6.273	.000
	KOMUNIKASI	.601	.079	.740	7.606	.000
	BUDAYA ORGANISASI	.104	.085	.148	1.227	.223
	MOTIVASI	.309	.085	.384	3.639	.000

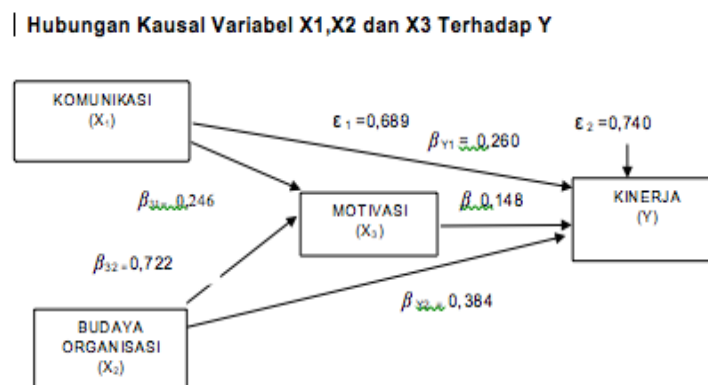
Tabel 4.13. Rangkuman Hasil Perhitungan dan Pengujian Koefisien Jalur Sub-struktur 2

Jalur	Koefisien β	t _{hitung}	t _{tabel}	sig	hasil uji
			$\alpha = 0.05$		
YX ₁	0.740	7.606	1.668	0.000	Berpengaruh langsung secara positif
YX ₂	0.148	1.227	1.668	0.223	Berpengaruh langsung secara positif
YX ₃	0.384	3.639	1.668	0,000	Berpengaruh langsung secara positif

Koefisien determinasi (Adjusted R square) merupakan prosentase kontribusi ketiga variabel eksogen terhadap variabel endogen (kinerja) sebesar 0,740 Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel nilai Kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi, dan Motivasi adalah sebesar 0.148 %. Sedangkan besarnya koefisien residu $\beta_{\epsilon 2} = \sqrt{1-0,929} = 0,26$ merupakan pengaruh variabel lain diluar ketiga variabel eksogen. Dengan demikian persamaan sub-struktur 2 adalah:

$$Y = 0,740 X_1 + 0,148 X_2 + 0,384 X_3 + 0,260$$

Sedangkan diagram jalurnya dapat dilihat dapat dalam gambar berikut:



PENGUJIAN HIPOTESIS

Setelah dilakukan analisis model struktural hubungan kausal, hasil perhitungan yang diperoleh digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Penarikan kesimpulan hipotesis dilakukan melalui perhitungan nilai koefisien jalur dan signifikansi untuk setiap jalur yang diteliti. Selanjutnya nilai koefisien setiap jalurnya berdasarkan hipotesis yang diajukan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. **Komunikasi (X1) Berpengaruh Langsung Secara Positif Terhadap Motivasi (X3)**
 Dari hasil perhitungan diperoleh dengan nilai koefisien jalur 0,246, sehingga besarnya pengaruh adalah $0,246^2 = 0.0605 = 6.05\%$
2. **Budaya Organisasi (X2) Berpengaruh Langsung Secara Positif Terhadap Motivasi (X3)**
 Dari hasil perhitungan diperoleh dengan nilai koefisien jalur 0,722, sehingga besarnya pengaruh adalah $0,722^2 = 0.5212 = 52.12\%$
3. **Komunikasi (X1) Berpengaruh Langsung Positif Terhadap Kinerja (Y)**
 Dari hasil perhitungan diperoleh, dengan nilai koefisien jalur 0,740, sehingga besarnya pengaruh adalah $0,740^2 = 0.5476 = 54.76\%$
4. **Budaya Organisasi (X2) Berpengaruh Langsung Secara Positif Terhadap Kinerja (Y)**
 Dari hasil perhitungan diperoleh dengan nilai koefisien jalur -0,148, sehingga besarnya pengaruh adalah $-0.148^2 = 0.0219 = 2.19\%$
5. **Motivasi (X3) Berpengaruh Langsung Secara Positif Terhadap Kinerja (Y)**
 Dari hasil perhitungan diperoleh dengan nilai koefisien jalur 0,384, sehingga besarnya pengaruh adalah $0,384^2 = 0.1474 = 14.74\%$

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka temuan penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: dari masing - masing variabel eksogen (Komunikasi, Budaya Organisasi dan Motivasi) terhadap variabel endogen (kinerja personel Yonbekang-5/ Perbekud TNI AD). Secara rinci kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara positif Komunikasi terhadap Motivasi Personel Yonbekang-5 / Perbekud TNI AD. Temuan ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kualitas Motivasi, salah satunya dipengaruhi oleh Komunikasi, sehingga jika kualitas Komunikasi ditingkatkan, akan dapat meningkatkan kualitas Motivasi.
2. Terdapat pengaruh secara positif Budaya Organisasi terhadap Motivasi Personel Yonbekang-5 / Perbekud TNI AD. Temuan ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kualitas Motivasi, salah satunya dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, sehingga jika kualitas Budaya Organisasi ditingkatkan, akan dapat meningkatkan kualitas Motivasi.
3. Terdapat pengaruh secara positif Komunikasi terhadap Kinerja. Temuan ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kualitas Kinerja Personel Yonbekang-5 / Perbekud TNI AD, salah satunya dipengaruhi oleh Komunikasi, sehingga jika kualitas Komunikasi ditingkatkan, akan dapat meningkatkan kualitas Kinerja.
4. Terdapat pengaruh secara positif Budaya Organisasi terhadap Kinerja Personel Yonbekang-5 / Perbekud TNI AD. Temuan ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kualitas Kinerja, salah satunya dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, sehingga jika kualitas Budaya Organisasi ditingkatkan, akan dapat meningkatkan kualitas Kinerja.
5. Terdapat 5. Terdapat pengaruh secara positif Motivasi terhadap Kinerja Personel Yonbekang-5 / Perbekud TNI AD. Temuan ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kualitas Kinerja, salah satunya dipengaruhi oleh Motivasi, sehingga jika kualitas Motivasi ditingkatkan, akan dapat meningkatkan kualitas Kinerja.

Berdasarkan hasil dan temuan tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kualitas kinerja dipengaruhi oleh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Motivasi. Oleh karena itu, jika kualitas Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Motivasi ditingkatkan, akan dapat meningkatkan kualitas Kinerja Personel Yonbekang-5 / Perbekud TNI AD.

DAFTAR PUSTAKA

- A Achua, Christoper F. & Robert N. Lussier, *Effective Leadership*, (Fourth Edition, International edition, Canada: South - Western Cengage Learning, 2010A. Dirwan Statistika: Aplikasi Praktis untuk Penelitian. PT Raja Grafindo Persada, Depok 2019
- A. Sujak. *Kepemimpinan dan Motivasi*, (Jakarta : Ghalia Indonesia. 1994)
- A.P Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2010
- Bill Foster dan Karen R. Seeker, *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, PT. Toko Gunung Agung Tbk, Jakarta, 2001,
- Deddy Mulyana, *Komunikasi Lintas Budaya*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2010,
- Gary Dessler, *human resource managemen*. florida international Ismail solihin, Pengantar Manajemen, (Jakarta: Erlangga, 2009)
- Gomes Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Mandiri*. (Yogyakarta: Andi Offset .2001)

- Jason A. Colquitt, Jeffery A. LePine & Michael J. Wesson, *Organizational behavior Improving Performance and Commitment in the workplace*, second Edition. Newyork: McGraw-Hill Irwin, 2011
- Khomsahrial Romli. *Komunikasi Organisasi Lengkap*, Jakarta : Grasindo, 2014. p : 13
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. *Organizational behavioral-Ed. 5* Boston: McGraw-Hill. 2014
- Mathis Robert L &. Jackson, *Human Resource Management*, 2017
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada Jakarta, 2012,
- Onong Effendy. M.A. *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004.
- PayamanJ.Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta. 2005
- Puji Santosa, *Materi dan Pembelajaran Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Universitas Terbuka, 2007
- Richard West, Lynn H. Turren. *Pengantar Teori Komunikasi Analisis Dan Aplikasi*. Jakarta: Salemba Humanika, 2008
- Robbins Stephen dan Coulter Mary. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Erlangga.Schein, Edgar. *Organizational Culture and Leadership*. 4th Edition. San Fransisco Jossey-Bass. 2010.
- Robert L. Mathis, dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta,2009.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Rafika Aditama, Bandung, 2011
- Setiyawan Budi dan Waridin, *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUPDokter Kariadi Semarang*. JRBI. Vol 2. No 2. 2006
- Sjafri Mangkuprawira, S dan A. Vitalaya, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.2007
- Stephen P. Robbin dan Timothy A. Judge, *Organizational Behaviour*. (New Jersey: pearson,2011
- Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers, Jakarta, 2013
- Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.2006
- Stephen R. Balzac. *Organizational Development*, (USA: The McGraw - Hill. 2011)
- Steven L. McShane & Von Glinow, *OrganizationalBehavior:(Essentials, Second Edition*, New York: McGraw-Hill Education, 2009.
- Suryana Sumantri. *Perilaku Organisasi*. (Bandung:Universitas Padjajaran.2001
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi Kedua, Jakarta: PT Rajagrafindo, 2012
- Wiryanto, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: Grameia Wiiasarana Indonesia, 2005