

## PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA, DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MUSAYU MITRA MANDIRI SUKADAMAI, KEC. CIKUPA, KABUPATEN TANGERANG, BANTEN

Bulan Maharani Putri<sup>1</sup>, Hudaya Latuconsina<sup>2</sup>, Ade Indra Pramana<sup>3</sup>  
[bulanmaharaniputri@gmail.com](mailto:bulanmaharaniputri@gmail.com)<sup>1</sup>, [hudaya@unis.ac.id](mailto:hudaya@unis.ac.id)<sup>2</sup>, [aipermana@unis.ac.id](mailto:aipermana@unis.ac.id)<sup>3</sup>  
Universitas Islam Syekh-Yusuf

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Motivasi, Budaya, Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Musayu Mitra Mandiri Sukadamai, Kec. Cikupa, Kabupaten Tangerang, Banten. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui pendekatan asosiatif, dengan mengumpulkan data primer melalui kuesioner berskala likert. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan, yang terdiri dari 90 orang, dengan sampling total atau sensus. Uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, korelasi berganda, uji linier berganda, uji t (parsial), uji f (simultan), dan uji koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis data menggunakan SPSS 27. Adapun Hasil dalam penelitian ini Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Musayu Mitra Mandiri Sukadamai, Kec. Cikupa, Kabupaten Tangerang, Banten dengan pvalue ( $0.000 < 0.05$ ), Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Musayu Mitra Mandiri Sukadamai, Kec. Cikupa, Kabupaten Tangerang, Banten pvalue ( $0,048 < 0,05$ ) dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Musayu Mitra Mandiri Sukadamai, Kec. Cikupa, Kabupaten Tangerang, Banten. Dengan tingkat dengan pvalue ( $0,02 < 0,05$ ). Secara parsial Motivasi, Budaya, Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Musayu Mitra Mandiri Sukadamai, Kec. Cikupa, Kabupaten Tangerang, Banten. Uji F simultan menunjukkan bahwa Motivasi, Budaya, Dan Komunikasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung  $22,197 > Ftabel 2,479$  dan nilai Signifikansi  $0,042 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima, yang mengartikan bahwa Motivasi, Budaya, Dan Komunikasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Di PT. Musayu Mitra Mandiri Sukadamai, Kec. Cikupa, Kabupaten Tangerang, Banten.

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

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine the influence of Work Motivation, Work Culture, and Communication on Employee Performance at PT. Musayu Mitra Mandiri Sukadamai, Cikupa District, Tangerang Regency, Banten. This study uses a quantitative approach through an associative approach, collecting primary data through Likert-scale questionnaires. The population used is all employees, consisting of 90 people, with total sampling or census. Validity, reliability, normality, multicollinearity, multiple correlation, multiple linear regression, t-test (partial), F-test (simultaneous), and coefficient of determination test are used to analyze data using SPSS 27. The results of this study show that Work Motivation has a significant effect on Employee Performance at PT. Musayu Mitra Mandiri Sukadamai, Cikupa District, Tangerang Regency, Banten with a p-value ( $0.000 < 0.05$ ), Work Culture has a significant effect on Employee Performance with a p-value ( $0.048 < 0.05$ ), and Communication has a significant effect on Employee Performance with a p-value ( $0.02 < 0.05$ ). Partially, Work Motivation, Work Culture, and Communication have a positive and significant effect on Employee Performance. The simultaneous F-test shows that Work Motivation, Work Culture, and Communication simultaneously have a significant effect on Employee Performance with an F-value of  $22.197 > F\text{-table } 2.479$  and a significance value of  $0.042 < 0.05$ , indicating that  $H_0$  is accepted, which means that Work Motivation, Work Culture,*

*and Communication simultaneously have a significant effect on Employee Performance at PT. Musayu Mitra Mandiri Sukadamai, Cikupa District, Tangerang Regency, Banten.*

**Keywords:** *Work Motivation, Work Culture, Communication, Employee Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Kemajuan teknologi informasi, terutama dengan munculnya sistem informasi manajemen Sumber daya manusia, memainkan peran penting dalam pengelolaan data karyawan dan proses Sumber daya manusia. Globalisasi juga mempengaruhi manajemen Sumber daya manusia dengan membawa tantangan dan peluang baru dalam mengelola tenaga kerja multikultural. Munculnya gerakan Serikat pekerja yang fokus pada hubungan industrial memengaruhi pandangan terhadap hubungan antara pengusaha dan karyawan. Perjanjian kolektif dan perundingan buruh menjadi penting, dan manajemen harus mempertimbangkan aspek sosial dalam mengelola Sumber daya manusia (Ali, 2024).

Bersamaan dengan pertumbuhan ilmu pengetahuan serta teknologi yang semakin bertambah pesat, sudah menghasilkan suatu keadaan yang dinamis serta sudah mengganti paradigma baru pada pertumbuhan dunia antar industri. Dengan keadaan semacam ini nyatanya sudah menghasilkan persaingan yang membutuhkan kepedulian serius dari tiap organisasi dituntut buat memiliki keahlian yang strategis serta konkrit dalam memutuskan langkah- langkah yang akan diambil. Sumber daya manusia mempunyai peranan berarti dalam tiap pengelolaan industri. Dalam perihal ini Sumber daya manusia merupakan hal penting yang wajib untuk diperhatikan dengan seluruh kebutuhannya. Sumber daya manusia merupakan penggerak industri. Kemajuan industri sangat bergantung dari Sumber daya manusia yang terdapat pada suatu industri dengan pemberian wewenang serta tanggung jawab untuk mengelola segala aktivitas. Melaksanakan wewenang serta tanggung jawab yang wajib dicapai oleh perusahaan diresmikan dengan standar ataupun tolak ukur yang sudah disetujui oleh karyawan serta pimpinan. Manusia (karyawan) merupakan makhluk yang bekerja di lingkungan organisasi, mereka saling memerlukan serta kerjasama ialah bagian yang tidak dapat dipisah dalam kehidupan serta manusia pula selaku makhluk individualis yang memiliki ego serta tekad.

Perusahaan PT. Musayu Mitra Mandiri Didirikan pada Juli 2023, berdirinya PT. Musayu Mitra Mandiri, berawal bertemu dengan investor yang berkeinginan untuk mendirikan Perusahaan PT. Musayu Mitra Mandiri yang bergerak dibidang manufacturing pabrik produksi Arang Briket atau disebut dengan “coconut shell charcoal”. Dengan kerja sama tim yang berpengalaman dan solid, Perusahaan ini berhasil menghasilkan Arang Briket atau Coconut shell charcoal briket dengan kualitas terbaik untuk memenuhi kebutuhan pembeli. Banyak waktu, tenaga dan Sumber daya yang dihabiskan selama proses R&D (research and development). Namun bagi Perusahaan PT. Musayu Mitra Mandiri, kepuasan pelanggan adalah nomor satu. Untuk kegiatan kegiatan awal itu membuat satulean mesin-mesin untuk produksi Arang Briket, lalu dari situ terbentuklah satu tim untuk bisa menghasilkan Arang Briket yang si sebut Coconut shell charcoal briket sehingga mesin-mesin tersebut setelah tertata rapih maka tim akan melakukan uji coba untuk prosuksi sebelum dipasarkan ke luar negeri.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan suatu tugas yang diberikan kepadanya (Sugiyono, 2022). Fenomena yang peneliti dapatkan bahwa ada penurunan kinerja karyawan yang bisa disebabkan oleh faktor dari dalam perusahaan sehingga untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan ialah dengan adanya pelatihan dan komunikasi yang terjalin baik untuk para karyawannya. Penurunan kehadiran Kinerja Karyawan tahun 2023 sebagai berikut :

Tahun	Target Produksi/buah	Aktual	Realisasi Produk
Januari	749280	605879	81%
Februari	932316	741404	80%
Maret	997773	791213	79%
April	700160	523414	75%
Mei	1109768	791680	71%
Juni	1018026	649619	64%

*Sumber : PT Musayu Mitra Mandiri 2024*

Dari studi pendahuluan yang peneliti dapatkan di PT Musayu Mitra Mandiri peneliti menemukan masi adanya karyawan yang terlihat santai ketika selesai jam istirahat bekerja yang menyebabkan proses kerja kurang efektif dan bisa menimbulkan citra kerja dan kecemburuan antara pekerja lainnya yang bisa memicu komunikasi yang kurang baik antara pekerja di PT Musayu Mitra Mandiri. Komunikasi merupakan proses menyampaikan pesan ataupun tujuan yang dikerjakan seseorang kepada orang lain baik dikerjakan secara langsung ataupun lewat media (Notoadmodjo, 2020). Fenomena yang peneliti dapatkan bahwa terjalin komunikasi kurang baik di PT. Musayu Mitra Mandiri yaitu kurangnya koordinasi yang dilakukan oleh tim kerja yang berdampak adanya sebuah kesalahan dalam pengerjaan tugas yang dilakukan oleh karyawan mengakibatkan hasil kerja tidak maksimal dan kurangnya pelaksanaan kegiatan evaluasi antar divisi untuk memperoleh informasi terbaru atau peraturan terbaru seperti syarat peserta mendapatkan beasiswa untuk anaknya maka informasi terbaru ini adanya di divisi pelayanan saja sedangkan divisi lain tidak mengetahuinya. Sehingga banyaknya karyawan yang merasa kurang mendapatkan informasi terbaru dan dapat menghambat proses pekerjaan untuk dapat seharusnya diselesaikan secepatnya untuk mencapai tujuan bersama. Masih belum efektifnya budaya kerja yang diterapkan di kantor PT. Musayu Mitra Mandiri yaitu kurangnya penanaman nilai budaya harmoni seperti kurangnya rasa kebersamaan antar karyawan, kepedulian antar sesama dikarenakan kesibukan masing-masing karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan sehingga mengakibatkan kurangnya membangun kerjasama dengan baik antar karyawan dan kinerja karyawan belum sepenuhnya berjalan efektif dan efisien. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul “Motivasi, Budaya, Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Musayu Mitra Mandiri Sukadamai, Kec. Cikupa, Kabupaten Tangerang, Banten”.

## **METODE PENELITIAN**

### **Sampel dan Data Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif, penelitian asosiatif merupakan suatu pertanyaan yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah 90 dan semua anggota spopulasi dijadikan sampel. Cara pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Non Probability Sampling. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner (angket) dan observasi (pengamatan). Survei dilakukan dengan mendatangi langsung perusahaan yang disurvei. Kuesioner (Angket). Kuesioner ialah teknik pengumpulan data yang mana beberapa pernyataan tertulis atau pertanyaan disebarkan kepada responden agar ditanggapi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Profil Objek dan Subjek Penelitian

Perusahaan PT. Musayu Mitra Mandiri Didirikan pada Juli 2023, berdirinya PT. Musayu Mitra Mandiri, berawal bertemu dengan investor yang berkeinginan untuk mendirikan Perusahaan PT. Musayu Mitra Mandiri yang bergerak dibidang manufacturing pabrik produksi Arang Briket atau disebut dengan “Coconut shell charcoal”, dari situlah terbentuk satu perusahaan sehingga dibangunlah diatas lahan tanah kosong untuk didirikan satu pabrik briket yang ada di kawasan pergudangan dan industri Tunas Bitung Kabupaten Tangerang. dengan kerja sama tim yang berpengalaman dan solid, Perusahaan ini berhasil menghasilkan Arang Briket atau Coconut shell charcoal briket dengan kualitas terbaik untuk memenuhi kebutuhan pembeli. Banyak waktu, tenaga dan sumber daya yang dihabiskan selama proses RND. Namun bagi Perusahaan PT. Musayu Mitra Mandiri, kepuasan pelanggan adalah NO.1.

Untuk kegiatan pelatihan awal itu membuat satulean mesin-mesin untuk produksi Arang Briket, lalu dari situ terbentuklah satu tim untuk bisa menghasilkan Arang Briket yang si sebut Coconut shell charcoal briket sehingga mesin-mesin tersebut setelah tertata rapih maka tim akan melakukan uji coba untuk prosuksi sebelum dipasarkan ke luar negeri.

Pada saat pembukaan pertama pabrik ini hanya memiliki jumlah karyawan delapan orang, tetapi dengan berjalannya waktu untuk memproduksinya sehingga mendapatkan satu buyer lalu semakin bertambah karyawan dari delapan orang menjadi dua puluh karyawan, setelah berjalan sekian lama sampai detik ini maka para buyer berdatangan untuk membeli hasil prosuksi perusahaan ini disitu maka dengan sendirinya perusahaan semakin membutuhkan karyawan-karyawan yang profesional untuk bisa menghasilkan hasil produksinya, sampai saat ini karyawan tersebut berjumlah sekitar Sembilan puluh begitu. membutuhkan karyawan-karyawan yang profesional untuk bisa menghasilkan hasil produksinya, sampai saat ini karyawan tersebut berjumlah sekitar Sembilan puluh karyawan.

### Karakteristik Responden Jenis Kelamin

	Frequency	Percent
Laki-laki	84	93.3
Perempuan	6	6.7
Total	90	100.0

Pada tabel diatas ditunjukkan bahwa usia responden dengan umur 20-25 tahun adalah 78 orang (86,7%), usia 26-30 sebanyak 6 orang (6,7%), dan usia 31-35 sebanyak 6 orang atau (6,7%). Dalam sebuah aspek pembeda usia perlu diketahui dalam penelitian untuk mengetahui bahwa Usia dapat mempengaruhi pengalaman dan pengetahuan seseorang, yang dapat berdampak pada perspektif dan jawaban mereka dalam penelitian (Sugiono, 2022).

### Karakteristik Pendidikan

Pendidikan	Frequency	Percent
sd	1	1.1
sma	40	44.4
sma	48	53.3
sarjana	1	1.1

Pada tabel diatas ditunjukkan bahwa Tingkat pendidikan paling banyak pada penelitian ini adalah tingkat pendidikan SMA Yaitu 40 orang (44,4%) dan paling sedikit pendidikan sarjana 1 orang (1.1%).

### Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.65280149
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.091
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.760 <sup>c</sup>

Berdasarkan data yang diperoleh dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai statistik Kolmogorov- Smirnov adalah sebesar 0,760 dengan tingkat signifikansi lebih besar dari ambang batas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa sebaran residual dalam model regresi tidak berbeda secara signifikan dari distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual model berdistribusi.

### Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.971	1.030
	Loyalitas	.973	1.028
	Pengembangan Karir	.992	1.008

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditampilkan pada tabel di atas, pada variabel Disiplin Kerja yang memiliki nilai tolerance 0,971 > 0,10 dan nilai VIF 1,030 < 10,0. Untuk variabel Loyalitas memiliki nilai tolerance 0,973 > 0,10 dan nilai VIF 1,028 < 10,0. Untuk variabel Pengembangan Karir memiliki nilai tolerance 0,992 > 0,10 dan nilai VIF 1,008 < 10,0. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel-variabel independen dalam model regresi linier.

### Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4.450	3.164		-1.407	.063
TOTALDK	.081	.063	.138	1.296	.078
TotalL	.096	.052	.197	1.857	.098
TOTALPK	.065	.090	.076	.724	.082

a. Dependent Variable: TOTALP

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji heteroskedastisitas menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,198 > 0,05 yang mewakili variabel Disiplin Kerja, 0,198 > 0,05 yang mewakili variabel Loyalitas, 0,067 > 0,05 yang mewakili variabel Pengembangan Karir. Berdasarkan uji heteroskedastisitas, masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi yang melibihi dari ambang batas sig.(0,05), dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Uji T( Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.043	6.178		2.435	.001
TOTALDK	.186	.123	.160	1.998	.000
TotalL	.160	.101	.167	1.690	.048
TOTALPK	.268	.175	.160	1.993	.002

a. Dependent Variable: TOTALP

Berdasarkan uji statistik t, diperoleh ttabel yang dalam penelitian ini adalah ( $df = n - k - 1 = 90 - 4 - 1 = 85 = 1,988$ ) Berdasarkan tabel di atas dapat diartikan bahwa nilai bahwa:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan memiliki thitung yang lebih besar dari t- tabel yaitu  $1,998 > 1,988$  dan tingkat probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti H1 diterima sehingga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh budaya kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki t-hitung yang lebih kecil dari ttabel yaitu  $1,690 < 1,988$  dan tingkat probabilitas sebesar  $0,048 > 0,05$ . Hal ini berarti H2 diterima sehingga Budaya kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pengaruh Komunikasi Kinerja Karyawan memiliki t-hitung yang lebih besar dari t- tabel yaitu  $21,993 > 1,988$  dan tingkat probabilitas sebesar  $0,002 < 0,05$ . Hal ini berarti H3 diterima Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	47.998	3	15.999	22.197	.042
Residual	626.325	86	7.283		
Total	674.322	90			

Pada tabel diatas dijelaskan yaitu  $2,467$  ( $F\text{-tabel} = df = (n - k - 1) = 90 - 4 - 1 = 85 = 2,479$ ) dan Fhitung sebesar  $22,197$ . Dengan demikian Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu  $22,197 > 2,479$  dan nilai signifikansi  $0,042 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda sebagai model penelitian.

Pengaruh Disiplin kerja, loyalitas, dan Pengembangan Karir memiliki t-hitung yang lebih besar dari t-tabel yaitu  $21,993 > 1,988$  dan tingkat probabilitas sebesar  $0,002 < 0,05$ . Hal ini berarti H3 diterima Disiplin Kerja, Loyalitas, Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas.

## Pembahasan

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Musayu Mitra Mandiri Sukadamai, Kec. Cikupa, Kabupaten Tangerang, Banten

Hasil penelitian menunjukkan ada Pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Musayu Mitra Mandiri. Hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja dengan nilai signifikan diperoleh sebesar  $0.000$  dibandingkan dengan taraf signifikan  $0,05$  maka diperoleh hasil  $0.000 < 0,05$  dan memiliki t-hitung yang lebih kecil dari ttabel yaitu  $1,690 < 1,988$ . Jadi dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lina Yulita (2020) dengan judul pengaruh kompensasi, motivasi, dan 50 lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Musayu Mitra Mandiri Unit Pelaksanaan Tramisi Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Musayu Mitra Mandiri Sukadamai, Kec. Cikupa, Kabupaten Tangerang, Banten**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada Pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Musayu Mitra Mandiri (Persero) rayon pasaman timur. Hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja dengan nilai signifikan diperoleh sebesar 0.000 dibandingkan dengan taraf signifikan 0,05 maka diperoleh hasil  $0.048 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = 1,690 < 1,988$  jadi dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi dalam sebuah entitas publik dibangun dengan orientasi pada hasil kerja. Inovasi dalam bekerja, kerjasama, toleransi, keterbukaan, dan dukungan dari manajemen dalam penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam penilaian kinerja karyawan dalam perusahaan. Hasil analisis deskriptif dalam tabel frekuensi menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel budaya organisasi memiliki nilai yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa organisasi menunjukkan perilaku untuk cenderung mengembangkan apa yang saat ini terjadi, dengan kata lain adanya inovasi dapat meningkatkan dan mendukung proses pertumbuhan perusahaan.

Konsistensi budaya dari sebuah organisasi sangat diuji ketika dihadapkan dengan tipe organisasi beban kerja yang cukup tinggi dan tingkat konsumen yang datang membludak dalam satu waktu sedangkan pada momen waktu saat itu karyawan jumlahnya terbatas. Hal tersebut dapat memengaruhi hasil kerja perusahaan dan manajemen harus berupaya keras untuk menuntaskan dan memberikan solusi untuk mengatasi apabila hal tersebut terjadi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ojo (2020), yang menemukan fakta bahwa budaya organisasi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor utama yang secara langsung memengaruhi kinerja karyawan. Tingkatan budaya dalam sebuah organisasi menjadi salah satu indikator yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Musayu Mitra Mandiri Sukadamai, Kec. Cikupa, Kabupaten Tangerang, Banten**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada Pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Musayu Mitra Mandiri. Hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja dengan nilai signifikan diperoleh sebesar 0.000 dibandingkan dengan taraf signifikan 0,05 maka diperoleh hasil  $0.000 < 0,05$  dan  $t_{tabel}$  yaitu  $21,993 > t_{hitung}$  1,988 dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh teori Robbins (2021) yang mengemukakan bahwa Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika di bawah standar. Beberapa penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa adanya hubungan positif secara langsung antara komunikasi dan kinerja karyawan. Pada penelitian Trijaya (2021) mengemukakan kompensasi, pelatihan, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan yang menjadi

variabel dominan adalah kompensasi. Hariyanti dan Primawesri (2021) juga mengemukakan motivasi dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Sedangkan penelitian Rachmadi (2020) motivasi, partisipasi, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh teori Robbins (2021) yang mengemukakan bahwa Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika di bawah standar. Beberapa penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa adanya hubungan positif secara langsung antara komunikasi dan kinerja karyawan. Pada penelitian Trijaya (2021) mengemukakan kompensasi, pelatihan, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan yang menjadi variabel dominan adalah kompensasi.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui Motivasi, Budaya, Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Musayu Mitra Mandiri Sukadamai, Kec. Cikupa, Kabupaten Tangerang, Banten. Berdasarkan hasil penelitian pada BAB IV, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan di PT. Musayu Mitra Mandiri. Dibuktikan dengan thitung yang lebih besar dari t-tabel yaitu  $1,998 > 1,988$  dan tingkat probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_{a1}$  diterima, ada hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan karyawan di PT. Musayu Mitra Mandiri. bahwa yang mana ada hubungan yang signifikan Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung menunjukkan Kinerja Karyawan kerja yang lebih baik. Disiplin membentuk kebiasaan kerja yang konsisten, tanggung jawab, dan ketepatan waktu yang mendukung pencapaian target perusahaan.
2. Ada pengaruh signifikan antara Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Musayu Mitra Mandiri, Kabupaten Tangerang, dibuktikan dengan t-hitung yang lebih kecil dari ttabel yaitu  $1,690 < 1,988$  dan tingkat probabilitas sebesar  $0,048 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_{a2}$  diterima yang menunjukkan bahwa ada hubungan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Musayu Mitra Mandiri. Khususnya dalam produksi arang briket. Perlunya Budaya Kerja yang ada dalam perusahaan agar terjadinya Kinerja Karyawan yang baik.
3. Ada pengaruh signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Musayu Mitra Mandiri, Kabupaten Tangerang, dibuktikan dengan t-hitung yang lebih kecil dari ttabel yaitu  $1,993 < 1,988$  dan tingkat probabilitas sebesar  $0,02 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_{a3}$  diterima bahwa ada hubungan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Musayu Mitra Mandiri, Kabupaten Tangerang.
4. Pengaruh secara simultan antara Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan arang briket di PT Musayu Mitra Mandiri. nilai F-tabel yaitu 2,467 ( $F\text{-tabel} = df = (n-k-1) = 90-4-1 = 85 = 2,479$ ) dan Fhitung sebesar 23,888. Dengan demikian Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu  $22,197 > 2,479$  dan nilai signifikansi  $0,042 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_{a4}$  diterima bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi, budaya kerja, dan komunikasi terhadap Kinerja Karyawan arang briket di PT Musayu Mitra Mandiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhmal, A., Laia, F., Sari, R. A., Studi, P., Bisnis, A., Studi, P., Industri, T., & Karir, P. (2019). *KEPUASAN KERJA KARYAWAN*. 1–6.
- Annisa, G.P. (2022). *Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Intervening Pada Karyawan Variabel Motivasi*: Jakarta.
- Ali, S. N. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Baktiar, E., Abbas, B., & Nur, M. (2024). Pengaruh Budaya Kerja dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada Badan Pusat statistik Provinsi Sulawesi Tenggara. 5(4).
- Diyah, A. H. (2023). Karir , Budaya Organisasi , Dan Motivasi kerja. 8, 299–312.
- Fahmi, H. Z., & Wardani, D. (n.d.). Pengaruh Motivasi kerja , Motivasi Kerja , dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT . XYZ. 8114.
- Haryani, T., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2022). Kepemimpinan , Budaya Organisasi , dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. 3(February), 55–74.
- Hustia, A dkk. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. Palembang: Palembang
- Kirana, Adi. (2022). The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company.
- Maria, Y., Hutajulu, M., & Sintani, L. (2020). Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah.
- Muhammadiyah, U., & Utara, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Pariwisata Kota Medan. September, 135–143.
- Khoirunnisa. (2023). Pengaruh Budaya kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja. Sumatra Utara : Musayu Mitra Mandiri.
- Kusmawati, Iko. dkk. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era New Normal Masa Pandemi Covid- 19: Mataram.
- Raihan, A. (2023) . Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas : Banyumas.
- Studi, P. C.-, Pada, K., Keuangan, B., & Aset, D. A. N. (2022). Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era New Normal Masa Pandemi Covid-19 ( Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa ). 19(August). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i5.990>
- Sugiono. (2020). *Metode Penelitian Manejemen*. Bandung.
- Widianto , dkk. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawa: Karawang. Univ Singaperbangsa.
- Yossi, M.M.(2020). Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja, motivasi kerj: Bogor.