

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 1 No. 3 Hal 63-72

Pengaruh Promosi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Mandiri Cemerlang

The Influence of Promotion, Communication and Organizational Culture on Employee Performance at PT Central Mandiri Cemerlang

Cut Fitri Rostina¹, Ryanda Perdana Gozali², Yosita Chuanda³, Kevin Triady⁴, Rudy Kurniawan⁵

Email: cutfitri@unprimdn.ac.id

Program Studi Manajemen Universitas Prima Indonesia

Jl. Belanga No.1, Sei Putih Tengah, Kota Medan – Sumatera Utara, Indonesia

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of promotion, communication and organizational culture on the performance of employees of PT. Central Mandiri Cemerlang. The approach taken in this research is an associative approach. Saturated sampling technique is a sampling technique when all members of the population are used as samples. The sample in this study amounted to 88 people. Data analysis was carried out by multiple linear regression analysis through classical assumption test consisting of normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test and hypothesis testing consisting of simultaneous test, partial test, and coefficient of determination. The results showed that partially and simultaneously promotion, communication and organizational culture had a significant effect on the performance of the employees of PT. Central Mandiri Cemerlang.

Keywords : *Employee performance, Promotion, Communication, Organizational culture*

Pendahuluan

Dalam pelaksanaan kegiatan organisasi, ada hal penting yang perlu dilakukan pimpinan yaitu mengukur kinerja karyawan dengan tujuan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan mengalami peningkatan atau mengalami penurunan. Pengukuran kinerja dalam organisasi perlu dilakukan, karena dengan dilakukannya pengukuran terhadap karyawan, pimpinan atau pihak manajemen dapat mengetahui kinerja karyawan yang ada didalam organisasinya (Batubara, 2020). Salah satu upaya yang dilakukan guna meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui promosi jabatan. Adanya promosi jabatan dalam perusahaan pada dasarnya bertujuan memotivasi karyawan agar meningkatkan prestasi kerja. Karyawan yang mendapat promosi jabatan harus memenuhi kriteria - kriteria yang telah ditentukan sehingga dapat mempermudah promosi karyawan tersebut (Rahayu, 2017). Semakin lancar dan cepat serta efektif

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 1 No. 3 Hal 63-72

komunikasi yang dijalin akan semakin cepat pula dapat terbinanya hubungan kerja yang baik. Komunikasi yang baik dan efektif diharapkan menghadirkan motivasi kerja yang semakin meningkat bagi semua pegawai (Alam, 2014). Selain itu, peran strategis budaya organisasi kurang disadari dan dipahami oleh kebanyakan orang pelaku organisasi di Indonesia, terutama prinsipal yaitu pemilik dan agents dan dipercaya untuk mengelola organisasi. Banyaknya masalah yang berhubungan dengan ketenaga kerjaan akhir-akhir ini menunjukkan bahwa kesadaran manajemen terhadap peran strategis dan implementasi budaya organisasi dalam instansi pemerintahan masih lemah dan mengkhawatirkan, sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi (Novziransyah, 2017).

Menurut Badriyah (2015), dengan adanya target promosi, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi serta mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari pentingnya promosi dalam peningkatan produktivitas dan kinerja yang harus dipertimbangkan perusahaan akan terhindar dari masalah-masalah yang menghambat peningkatan keluaran dan dapat merugikan perusahaan, seperti ketidakpuasan karyawan, adanya keluhan, tidak adanya semangat kerja, menurunnya disiplin kerja, tingkat absensi yang tinggi atau masalah pemogokkan kerja.

Komunikasi organisasi yang semakin baik akan mengurangi stress akibat ambiguitas pekerjaan. Demikian pula, program perencanaan kinerja seperti MBO dapat memaparkan dengan jelas tanggung jawab pekerjaan, menyediakan sasaran kinerja yang terarah dan mengurangi ambiguitas melalui umpan balik (Robbin & Coulter, 2012).

Budaya perusahaan perlu dipahami dengan lebih baik karena beberapa hal berikut budaya perusahaan terlihat secara nyata dan dapat dirasakan sehingga dapat menjadi kebanggaan (*pride*) dan kinerja individu dan perusahaan serta bidang bisnis tidak mungkin dipahami dengan baik tanpa memerhatikan budaya perusahaan (Umam, 2012).

Sistem promosi jabatan PT Central Mandiri Cemerlang yang tidak terlaksana dengan baik. Dimana sistem promosi jabatan PT Central Mandiri Cemerlang yang hanya berdasarkan senioritas bukan berdasarkan karyawan yang rajin bekerja dan mempunyai kinerja yang baik serta berprestasi. Promosi jabatan dilakukan ketika ada posisi pekerjaan yang kosong. Dalam pelaksanaan jarang dilakukan karena posisi pekerjaan banyak yang sudah terisi. Hal ini menyebabkan karyawan tidak bersemangat dalam bekerja.

Komunikasi sangat penting bagi seluruh fungsi perusahaan PT Central Mandiri Cemerlang, karena sistem operasional dan manajemen digerakkan oleh komunikasi. Seringnya terjadi kesalahan komunikasi yang mengakibatkan tingkat kesalahan kerja seperti retur penjualan yang dikembalikan oleh pelanggan tidak langsung dihitung dan dibuat laporan baik untuk perusahaan maupun pelanggan. Hal ini disebabkan kurangnya komunikasi yang baik antar karyawan menyebabkan kesalahan kerja di dalam perusahaan..

PT Central Mandiri Cemerlang memiliki budaya organisasi yang pelaksanaan belum berjalan dengan baik terlihat dari SOP kerja dimana setiap divisi mempunyai aturan dalam bekerja seperti setiap laporan yang selesai harus adanya acc dari manajer kemudian diserahkan kepada divisi lain, tetapi pada prakteknya SOP tidak selalu diterapkan dengan baik oleh karyawan serta budaya organisasi yang rendah juga

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 1 No. 3 Hal 63-72

terindikasi dari karyawan yang tidak mematuhi aturan perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan budaya organisasi yang masih rendah oleh karyawan.

Perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Penelitian ini dilakukan di PT Central Mandiri Cemerlang yang merupakan perusahaan bergerak distributor kereta sorong Artco. Berdasarkan pengamatan awal peneliti dan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan di beberapa divisi bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan di dalam perusahaan yang terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan.

Metodologi

Pengumpulan Data dan Pemilihan Sampel

Peneliti menggunakan sampling jenuh di mana keseluruhan anggota populasi dipilih sebagai sampel penelitian. Teknik *sampling* jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 88 orang dan 30 orang untuk pengujian validitas dan reliabilitas di lakukan di PT Sarana Agro Panen yang berlokasi di jalan S. Parman no. 259 Medan.

Pengukuran Variabel

Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y) yaitu proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Bangun, 2012); Promosi (X_1) yaitu proses kenaikan golongan, pangkat atau jabatan seseorang pada tingkatan yang lebih baik dan merupakan bagian dari proses perencanaan karier (Edison dkk, 2016); Komunikasi (X_2) yaitu suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain (Thoah, 2010); dan Budaya Organisasi (X_3) yaitu suatu perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi (Sutrisno, 2012).

Metode Analisis Data

Analisa data dilakukan dengan analisis regresi linear berganda dengan melalui uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas dan uji hipotesis yang terdiri dari uji simultan, uji parsial, dan koefisien determinasi.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Untuk melihat data normalitas dapat melihat dengan grafik yaitu grafik histogram dan *normal probability plot*. Berikut ini adalah hasil uji normalitas dengan analisis grafik histogram dan *normal probability plot*.

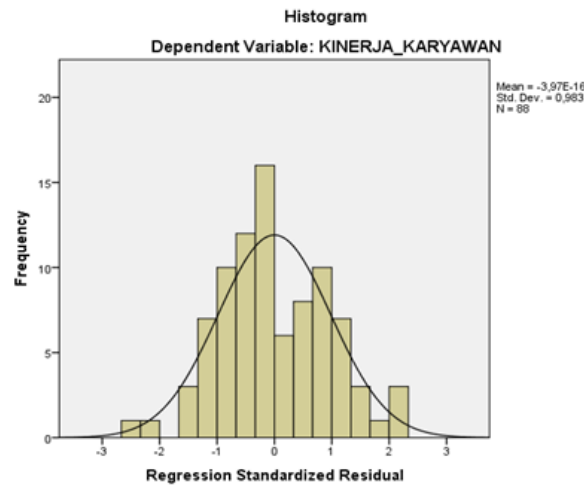
JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

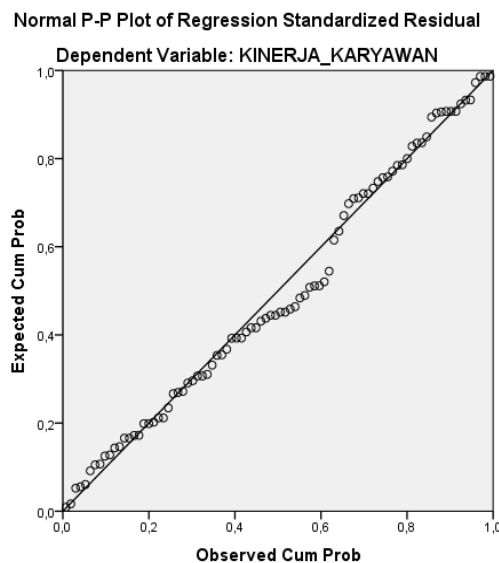
Vol. 1 No. 3 Hal 63-72



Gambar 1. Uji Normalitas Hitogram

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U) tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.



Gambar 2. Uji Normalitas P-P Plot

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Grafik *Normalitas P-P Plot* terlihat data menyebar disekitar garis diagonal, penyebarannya sebagian besar mendekati garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal. Berikut ini adalah uji normalitas secara statistik menggunakan *Kolmogorov Smirnov*:

Tabel 1. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 88 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | 7,29279117 |
| | Absolute | ,093 |
| Most Extreme Differences | Positive | ,093 |
| | Negative | -,046 |

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 1 No. 3 Hal 63-72

| | |
|------------------------|------|
| Kolmogorov-Smirnov Z | ,871 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,434 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Tabel III.2 menunjukkan nilai signifikan $0,434 > 0,05$. Dengan demikian dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berikut hasil pengujian multikolinearitas yaitu:

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

| Model | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 3,894 | 2,758 | | 1,412 | ,162 | | |
| 1 PROMOSI | ,262 | ,078 | ,315 | 3,372 | ,001 | ,869 | 1,151 |
| KOMUNIKASI | ,266 | ,076 | ,321 | 3,506 | ,001 | ,906 | 1,103 |
| BUDAYA_ORGANISASI | ,216 | ,104 | ,196 | 2,077 | ,041 | ,854 | 1,171 |

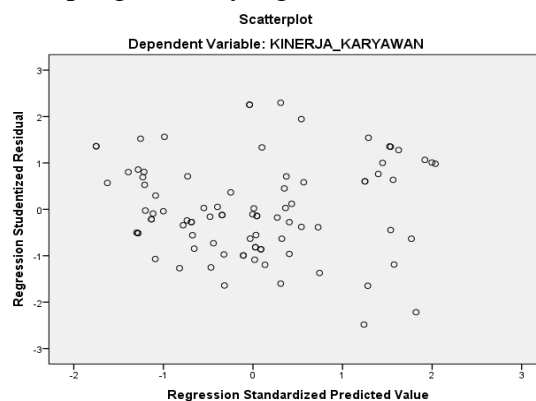
a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Tabel 2 menunjukkan nilai *tolerance* variabel bebas promosi sebesar 0,869, komunikasi sebesar 0,906 dan budaya organisasi sebesar 0,854 berada di atas 0,1 dan nilai VIF berada di bawah 10 yaitu promosi sebesar 1,151, komunikasi sebesar 1,103 dan budaya organisasi sebesar 1,171. Dengan demikian pada uji multikolinearitas tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.



Gambar 3. terlihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 3. Uji Glesjer

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 1 No. 3 Hal 63-72

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 1,904 | 1,557 | | 1,222 | ,225 |
| 1 PROMOSI | ,048 | ,044 | ,122 | 1,084 | ,281 |
| KOMUNIKASI | ,036 | ,043 | ,092 | ,836 | ,405 |
| BUDAYA_ORGANISASI | ,091 | ,059 | ,176 | 1,554 | ,124 |

a. Dependent Variable: ABSUT

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Tabel 3 diatas menunjukkan nilai signifikan dari variabel bebas promosi sebesar $0,281 > 0,05$, variabel bebas komunikasi sebesar $0,405 > 0,05$ dan variabel bebas budaya organisasi sebesar $0,124 > 0,05$. Dengan demikian dari hasil uji *Glejser* dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji Parsial

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen

Tabel 4. Uji Parsial

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 3,894 | 2,758 | | 1,412 | ,162 | | |
| 1 PROMOSI | ,262 | ,078 | ,315 | 3,372 | ,001 | ,869 | 1,151 |
| KOMUNIKASI | ,266 | ,076 | ,321 | 3,506 | ,001 | ,906 | 1,103 |
| BUDAYA_ORGANISASI | ,216 | ,104 | ,196 | 2,077 | ,041 | ,854 | 1,171 |

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

$$\text{Kinerja karyawan} = 3,894 + 0,262 \text{ promosi} + 0,266 \text{ komunikasi} + 0,216 \text{ budaya organisasi}$$

Makna dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah :

1. Konstanta sebesar 2,309 menyatakan bahwa jika promosi, komunikasi dan budaya organisasi tidak ada atau konstan maka kinerja karyawan sebesar 2,309 satuan.
2. Koefisien regresi promosi sebesar 0,262 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan promosi 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,262 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi komunikasi sebesar 0,266 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan komunikasi 1 satuan akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,266 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
4. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,216 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan budaya organisasi 1 satuan akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,216 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Hasil perhitungan uji t secara parsial diperoleh nilai thitung Promosi sebesar 3,372 dengan nilai signifikan sebesar $0,1 < 0,05$. Nilai thitung $>$ ttabel atau $3,372 > 1,989$ berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu Promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Central Mandiri Cemerlang.

Hasil perhitungan uji t secara parsial diperoleh nilai thitung Komunikasi sebesar

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 1 No. 3 Hal 63-72

3,506 dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Nilai thitung $>$ ttabel atau $3,506 > 1,989$ berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Central Mandiri Cemerlang.

Hasil perhitungan uji t secara parsial diperoleh nilai thitung Budaya Organisasi sebesar 2,077 dengan nilai signifikan sebesar $0,041 < 0,05$. Nilai thitung $>$ ttabel atau $2,077 > 1,989$ berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Central Mandiri Cemerlang.

Uji Simultan

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2623.240 | 3 | 874.413 | 15.874 | .000 ^a |
| | Residual | 4627.078 | 84 | 55.084 | | |
| | Total | 7250.318 | 87 | | | |

a. Predictors: (Constant), Budayaorganisasi, Promosi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Tabel 5 menunjukkan hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai F_{hitung} (15,874) $>$ F_{tabel} (2,71) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu Promosi, Komunikasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Central Mandiri Cemerlang.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ditujukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi dapat dilihat dari angka *Adjusted R Square*.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .602 ^a | .362 | .339 | 7.42188 |

a. Predictors: (Constant), Budayaorganisasi, Promosi, Komunikasi

Sumber : Hasil Penelitian, 2020(Data diolah)

Tabel 6 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi dilihat dari nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,339 hal ini berarti 33,9% dari variasi variabel dependen kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen promosi, komunikasi dan budaya organisasi sedangkan sisanya sebesar 66,1% ($100\% - 33,9\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti stress kerja motivasi kerja, lingkungan kerja dan sebagainya.

Pengaruh Promosi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan uji t secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} Promosi sebesar 3,372 dengan nilai signifikan sebesar $0,1 < 0,05$. Nilai $t_{hitung} >$ t_{tabel} atau $3,372 > 1,989$ berarti bahwa Promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Central Mandiri Cemerlang. Menurut Hasibuan (2013:113 dan 194), tujuan –tujuan

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 1 No. 3 Hal 63-72

promosi adalah Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi dan memperbesar kinerja karyawan. Sistem promosi jabatan PT Central Mandiri Cemerlang yang tidak terlaksana dengan baik. Dimana sistem promosi jabatan PT Central Mandiri Cemerlang yang hanya berdasarkan senioritas bukan berdasarkan karyawan yang rajin bekerja dan mempunyai kinerja yang baik serta berprestasi. Promosi jabatan dilakukan ketika ada posisi pekerjaan yang kosong. Dalam pelaksanaan jarang dilakukan karena posisi pekerjaan banyak yang sudah terisi. Hal ini menyebabkan karyawan tidak bersemangat dalam bekerja.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan uji t secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} Komunikasi sebesar 3,506 dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,506 > 1,989$ berarti bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Central Mandiri Cemerlang. Menurut Siswandi (2011:174), di setiap organisasi tipe apapun dan bergerak di bidang apa pun maka kehadiran komunikasi mutlak diperlukan. Tidak ada kinerja yang efektif jika mengabaikan komunikasi. Komunikasi sangat penting bagi seluruh fungsi perusahaan PT Central Mandiri Cemerlang, karena sistem operasional dan manajemen digerakkan oleh komunikasi. Seringnya terjadi kesalahan komunikasi yang mengakibatkan tingkat kesalahan kerja seperti retur penjualan yang dikembalikan oleh pelanggan tidak langsung dihitung dan dibuat laporan baik untuk perusahaan maupun pelanggan. Hal ini disebabkan kurangnya komunikasi yang baik antar karyawan menyebabkan kesalahan kerja di dalam perusahaan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan uji t secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} Budaya Organisasi sebesar 2,077 dengan nilai signifikan sebesar $0,041 < 0,05$. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,077 > 1,989$ berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Central Mandiri Cemerlang. Menurut Umam (2012:106), budaya perusahaan perlu dipahami dengan lebih baik karena beberapa hal berikut budaya perusahaan terlihat secara nyata dan dapat dirasakan sehingga dapat menjadi kebanggaan (*pride*) dan kinerja individu dan perusahaan serta bidang bisnis tidak mungkin dipahami dengan baik tanpa memerhatikan budaya perusahaan. PT Central Mandiri Cemerlang memiliki budaya organisasi yang pelaksanaan belum berjalan dengan baik terlihat dari SOP kerja dimana setiap divisi mempunyai aturan dalam bekerja seperti setiap laporan yang selesai harus adanya acc dari manajer kemudian diserahkan kepada divisi lain, tetapi pada prakteknya SOP tidak selalu diterapkan dengan baik oleh karyawan serta budaya organisasi yang rendah juga terindikasi dari karyawan yang tidak mematuhi aturan perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan budaya organisasi yang masih rendah oleh karyawan.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan uji t secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} Promosi sebesar 3,372 dengan nilai signifikan sebesar $0,1 < 0,05$. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,372 > 1,989$ berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu Promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Central Mandiri Cemerlang.

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 1 No. 3 Hal 63-72

2. Hasil perhitungan secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} Komunikasi sebesar 3,506 dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,506 > 1,989$ berarti Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Central Mandiri Cemerlang.
3. Hasil perhitungan secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} Budaya Organisasi sebesar 2,077 dengan nilai signifikan sebesar $0,041 < 0,05$. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,077 > 1,989$ berarti Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Central Mandiri Cemerlang.
4. Hasil perhitungan secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} (15,874) $> F_{tabel}$ (2,71) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu Promosi, Komunikasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Central Mandiri Cemerlang.

Saran

Saran-saran yang berguna bagi penelitian ini adalah :

1. Bagi PT Central Mandiri Cemerlang
 - a. meningkatkan promosi jabatan di dalam perusahaan dengan menegaskan kriteria sistem promosi jabatan.
 - b. Menciptakan komunikasi yang lebih harmonis di tengah karyawan.
 - c. Budaya organisasi yang diperkuat dengan mendorong karyawan bertindak dan bersikap mematuhi aturan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, agar menyeimbangkan penelitian dan adanya diferensiasi penelitian sehingga penelitian selanjutnya hendaknya melakukan penelitian yang lain dari variabel bebas dan terikat ini dan melakukan di tempat penelitian yang lebih besar.

Daftar Pustaka

- Alam, Syamsu. 2014. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan..* Jurnal Katalogis, Volume 2 Nomor 1, Januari 2014.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1.* Bandung : CV Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.
- Batubara, Soulthan S. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero).* Liabilities Jurnal Pendidikan Akuntansi Vol 3. No. 1.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah.. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.
- Novziransyah, Nanda. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan.* Jurnal JUMANTIK Vol. 2 No. 1, Mei 2017.
- Rahayu, Suharni. 2017. *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Metalindo.* Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan, Vol. 5, No.1, Oktober 2017.
- Robbins, P.Stephen & Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi.* Salemba Empat. Jakarta

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 1 No. 3 Hal 63-72

Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan Teori Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta : Ekonisia.

Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.