

Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk

Puput Ulina Hutasoit, Lusiah, Lenny Menara Sari Saragih

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Program Studi Manajemen, Universitas IBBI, Medan, Indonesia

Email: lusiah79@gmail.com

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Kantor Cabang Ringroad Medan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah 75 karyawan dan sampel penelitian adalah 75 karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Kantor Cabang Ringroad Medan dengan metode sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial karakteristik budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa karakteristik budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Karakteristik Budaya Organisasi; Komunikasi; Produktivitas Kerja Karyawan.

Abstract—This study aims to determine the influence of Organizational Culture Characteristics and Communication on Employee Work Productivity at PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Branch Office Ringroad Medan. This research uses descriptive quantitative research methods. The population in this study was 75 employees and the research sample was 75 employees of PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Branch Office Ringroad Medan with a saturated sampling method. The results showed that partially the characteristics of organizational culture had no effect on employee work productivity while communication had an effect on employee work productivity. Simultaneously test showed that the characteristics of organizational culture and communication have an effect on employee work productivity.

Keywords: Characteristics of Organizational Culture; Communication; Employee Work Productivity.

1. PENDAHULUAN

Leasing sebagai sistem pembiayaan yang memiliki peranan dalam meningkatkan pembangunan ekonomi nasional. Leasing membantu badan-badan, pengusaha-pengusaha Indonesia terutama industri kecil mengatasi masalah pembiayaan untuk memperoleh peralatan maupun barang modal yang diperlukan. Sebagian besar modal perusahaan leasing diperoleh dari dana pinjaman bank. Berorientasi pada tercapainya tujuan, kemampuan internal perusahaan yakni kemampuan finansial harus dioptimalkan. Untuk mengapai produktivitas tinggi, faktor manusia merupakan variabel yang penting. Berhasil tidaknya suatu usaha, ditentukan oleh perilaku-perilaku para karyawan. Aset utama yang memberikan pengaruh besar terhadap kemajuan perusahaan adalah sumber daya manusia.

PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk (PT ADMF Tbk) merupakan perusahaan yang terbaik di Indonesia dari segi aset dan jaringan operasional. Berdasarkan sumber infobanknews.com, PT ADMF Tbk adalah perusahaan ke empat yang memiliki aset 10 Triliun lebih pada tahun 2017 dan 2018. Fokus kegiatan usahanya yakni pembiayaan kendaraan, pembiayaan agunan kendaraan roda dua dan kendaraan lainnya serta barang elektronik, furniture dan kredit multiguna. PT ADMF Tbk beberapa tahun belakangan ini terdapat adanya masalah, berdasarkan dari hasil wawancara awal pada beberapa karyawan terdapat masalah yang mengakibatkan menurunnya produktivitas karyawan. Hal ini tampak pada realisasi target yang dikerjakan para karyawan tidak sesuai.

Adapun masalah produktivitas kerja karyawan disebabkan adanya realisasi target yang tidak tercapai dimulai dari tahun 2017, 2018 dan 2019. Hal ini dikarenakan kurangnya semangat kerja karyawan bekerja dan kemampuan yang dimiliki karyawan dilihat dari tidak menjalankan tugas dengan baik sehingga karyawan jenuh dengan pekerjaan yang dilakukan dan menunda pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab. Menunda pekerjaan menjadi budaya masing-masing karyawan yang mengakibatkan pekerjaan tidak mencapai target.

Adapun masalah karakteristik budaya organisasi bahwa karyawan tidak berusaha untuk menciptakan ide-ide baru dalam proses penyelesaian tugas pekerjaan. Keadaan ini menunjukkan karyawan tidak memiliki kreativitas sehingga tidak menunjang hasil yang optimal serta karyawan juga tidak berkompeten dalam menyelesaikan pekerjaan dan tidak bersaing secara sehat untuk menunjukkan proses penyelesaian yang inovatif dan optimal kepada pimpinan, terbukti bahwa karyawan tersebut tidak memiliki keunggulan dalam bekerja. Pimpinan tidak mampu menunjukkan sikap transparansi kepada seluruh karyawan, yaitu informasi-informasi yang disampaikan kepada karyawan oleh pimpinan tidak sesuai dengan fakta atau keadaan sebenarnya dan berbeda-beda dari karyawan satu dengan karyawan lainnya. Sehingga karyawan memiliki pandangan yang cenderung negatif terhadap pimpinan.

Selain itu, pimpinan juga tidak menjelaskan dengan jelas masing-masing jobdesk setiap karyawan serta memberikan bantuan dan arahan-arahan yang dibutuhkan setiap karyawan dalam menyelesaikan jobdesk tersebut. Seperti di marketing department, terdapat beberapa kendala karyawan dalam menagih kredit yang seharusnya di lunasi sesuai dengan pokok piutang, peran pnan dalam situasi seperti ini sangatlah dibutuhkan untuk follow up serta mencari alternatif lain.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah PT ADMF Tbk Kantor Cabang Ringroad Medan. Sedangkan subjek penelitiannya adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT ADMF Tbk Kantor Cabang Ringroad Medan. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Populasi penelitian ini sebanyak 75 karyawan PT ADMF Tbk Kantor Cabang Ringroad Medan. Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Sumber data yaitu data primer, diperoleh penyebaran kuesioner secara langsung dengan tertutup yang diberi dengan berbagai pertanyaan, sedangkan data sekunder, dari media perantara yang sudah dipublikasikan secara umum.

2.2 Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel penelitian terdiri dari dua yaitu variabel independen dan dependen, Adapun definisi operasionalnya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X).

a. Karakteristik Budaya Organisasi (X1).

Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang berlangsung lama, dipakai dan diterapkan (Fahmi, 2016).

b. Komunikasi (X2).

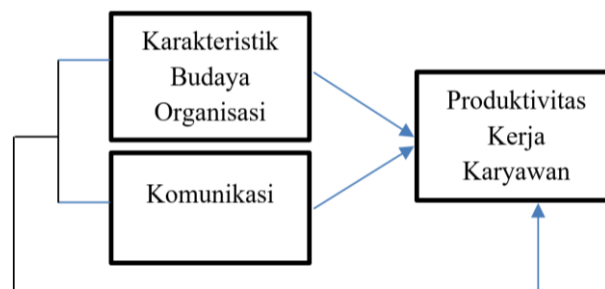
Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi, gagasan, pikiran, pendapat, pengetahuan, ungkapan perasaan untuk tujuan tertentu (Iriantara, 2014).

2. Variabel Dependen, Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan output dengan input, dimana output harus memiliki nilai lebih dan teknik pengerjaan yang lebih baik (Hasibuan, 2016).

2.3 Kerangka Pemikiran

Berikut merupakan kerangka pemikiran dalam melakukan penelitian.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.4 Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang berlangsung lama dan telah dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan (Fahmi, 2016).

Budaya organisasi diartikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi atau norma yang telah berlaku lama, disepakati dan dijalankan oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah yang dihadapi organisasi (Sutrisno, 2013). Budaya Organisasi mengacu pada satu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang menjadi pembeda dengan organisasi lain (Badeni, 2013).

Berikut ini karakteristik budaya organisasi (Robbins, 2006):

1. *Innovation and risk taking.*
2. *Attention detail.*
3. *Outcome Orientation.*
4. *People Orientation.*
5. *Team Orientation.*
6. *Aggressiveness.*
7. *Stabilty.*

2.5 Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi, gagasan, pikiran, pendapat, pengetahuan, ungkapan perasaan untuk tujuan tertentu (Iriantara, 2014). Proses komunikasi merupakan usaha menyampaikan gagasan untuk menerima umpan balik dari gagasan yang disampaikan (Nurudin, 2016). Kemudian, Komunikasi mengacu pada tindakan orang mengirim dan menerima pesan dan adanya distorsi oleh gangguan, terjadi pada suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik (Devito, 2011).

2.6 Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara output dengan input, di mana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik (Hasibuan, 2016). Kemudian, produktivitas kerja diartikan hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja (Yuniarsih dan Suwanto, 2016). Mengemukakan produktivitas merupakan perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik, ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya (Sutrisno, 2015). Faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja (Siamamora, 2014) meliputi:

1. Kuantitas Kerja.
2. Kualitas Kerja.
3. Ketepatan Waktu.

2.7 Hipotesis Penelitian

H1 : Karakteristik Budaya Organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT ADMF Tbk.

H2 : Komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT ADMF Tbk.

H3 : Karakteristik Budaya Organisasi dan Komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT ADMF Tbk.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Asumsi Klasik

3.1.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dengan normal atau tidak, dengan bertujuan untuk menguji model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Uji *t* dan *F* mengasumsikan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

- a. Uji Kolmogorov Smirnov Z.

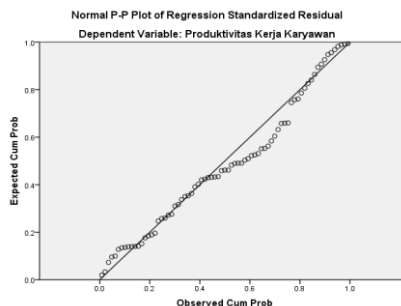
Tabel 1. Uji Normalitas KS

		Karakteristik		
		Produktivitas	Budaya	Komunikasi
		Kerja Karyawan	Organisasi	
N		75	75	75
Normal	Mean	16.32	32.51	16.32
Parameter ^{a,b}	Std. Deviation	2.395	2.825	2.395
Most Extreme	Absolute	.149	.137	.149
Differences	Positive	.149	.137	.149
	Negative	-.086	-.081	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		1.293	1.190	1.293
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071	.118	.071

Sumber: Hasil Output SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 1 di atas diketahui bahwa nilai probabilitas ρ atau *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk X_1 sebesar 0,071, X_2 sebesar 0,118 dan Y sebesar 0,071 lebih besar dari tingkat signifikansi yakni 0,05. Dengan hal ini berarti berdistribusi normal.

- b. Menggunakan *Probability Plots*.



Gambar 2. Uji Normalitas *Probability Plots*.

Sumber: Hasil Output SPSS, 2020

Berdasarkan Gambar 2, menunjukkan semua data terdistribusi normal, karena semua titik menyebar membentuk garis lurus diagonal, disimpulkan data tersebut memenuhi asumsi normal.

3.1.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui keadaan dua variabel independen atau lebih pada model regresi terdapat hubungan linier. Model regresi yang baik adalah tidak memiliki masalah multikolinieritas. Untuk mengetahui masalah gejala multikolinieritas dilihat dari besaran nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*.

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Karakteristik Budaya Organisasi	.981	1.020
Komunikasi	.981	1.020

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

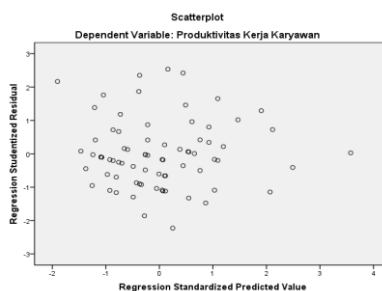
Sumber: Hasil Output SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 2 di atas, nilai VIF karakteristik budaya organisasi adalah 1,020, nilai VIF komunikasi adalah 1,020. Dengan demikian nilai keseluruhan VIF kecil kecil dari 10 serta nilai *tolerance* dari masing-masing variabel bebas besar dari 0,1 yaitu karakteristik budaya organisasi sebesar 0,981 dan komunikasi sebesar 0,981 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

3.1.3. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas merupakan keadaan terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model yang baik tidak memiliki masalah heterokedastisitas.

a. Menggunakan Grafik Scatterplots Regresi.



Gambar 3. Grafik Scatterplots

Sumber : Hasil Output SPSS, 2020

Berdasarkan Gambar 3, menunjukkan titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan tidak beraturan di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada model regresi.

b. Menggunakan Uji Glejser

Tabel 3. Uji Glejser

Model	t	Sig.
(Constant)	-.338	.736
Karakteristik Budaya Organisasi	1.047	.299
Komunikasi	.293	.770

Sumber: Hasil Output SPSS, 2020

Hasil dari uji Glejser pada Tabel 3 terlihat bahwa nilai signifikan karakteristik budaya organisasi 0,299 > 0,05 dan komunikasi sebesar 0,770 > 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa hasilnya sudah memenuhi syarat dalam uji glejser. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

3.2 Hasil Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients Beta
1	(Constant)	14.763	3.294	
	Karakteristik Budaya Organisasi	-.168	.091	-.198
	Komunikasi	.275	.073	.403

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan.

Sumber: Hasil Output SPSS, 2020

Pada Tabel 4 di atas, diketahui pada *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 14,763 - 0,168 + 0,275$$

3.3 Uji Hipotesis

3.3.1 Uji t (Uji Parsial).

Uji t statistik dilakukan untuk menunjukkan besarnya pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lainnya konstan, pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,005 atau $\alpha = 5\%$.

Tabel 5. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	t	Sig.
1 (Constant)	4.481	.000
Karakteristik Budaya Organisasi	-1.837	.070
Komunikasi	3.741	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS, 2020.

Berdasarkan hasil Tabel 5 pengujian diatas dapat dilihat bahwa:

1. Pada variabel karakteristik budaya organisasi (X_1) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (-1,837) > t_{tabel} (-1,99346)$ dengan tingkat signifikan $0,070 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik budaya organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT ADMF Tbk Kantor Cabang Ringroad Medan.
2. Pada variabel komunikasi (X_2) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (3,741) > t_{tabel} (1,99346)$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja karyawan PT ADMF Tbk Kantor Cabang Ringroad Medan

3.3.2 Uji F (Serempak).

Uji serempak (uji F) digunakan untuk mengukur, pengaruh seluruh variabel independen yaitu karakteristik budaya organisasi (X_1) dan komunikasi (X_2) secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) yang merupakan variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

Model	F	Sig.
1 Regression Residual	7.883	.001 ^a
Total		

Sumber: Hasil Output SPSS, 2020

Pada Tabel 6 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil dari Uji F (Simultan) dilihat dari nilai $F_{hitung} (7,883) > F_{tabel} (2,73)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,01$ sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel karakteristik budaya organisasi dan variabel komunikasi secara serempak terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT ADMF Tbk Kantor Cabang Ringroad Medan dengan pengambilan keputusan hipotesis bahwa $F_{hitung} (7,883) > F_{tabel} (2,73)$ jadi hipotesis diterima, maka karakteristik budaya organisasi dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT ADMF Tbk Kantor Cabang Ringroad Medan.

3.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Koefisien determinasi (R^2), untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yaitu variabel karakteristik budaya organisasi (X_1) dan variabel komunikasi (X_2) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.424 ^a	.180	.157		2.199

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Karakteristik Budaya Organisasi

Sumber: Data Olahan SPSS 2020.

Nilai koefisien determinan (*adjusted R*²) yang telah terkorelasi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur bias jika terjadi penambahan variabel maupun penambahan ukuran sampel yang diperoleh adalah sebesar 0,157. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel karakteristik budaya organisasi dan variabel komunikasi terhadap variabel produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 15,7% dan sisanya 84,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi serta lainnya.

3.4 Pembahasan

Pengaruh karakteristik budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menyatakan bahwa untuk variabel Karakteristik Budaya Organisasi mempunyai nilai $t_{hitung} (-1,837) > t_{tabel} (-1,99346)$ yang artinya variabel karakteristik budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT ADMF Tbk Kantor Cabang Ringroad Medan. Hal ini terjadi karena kurangnya kesadaran manajemen PT ADMF Tbk Kantor Cabang Ringroad Medan terhadap karakteristik budaya organisasi yang dijunjung tinggi tidak berjalan dengan baik dikarenakan karyawan tidak menciptakan ide baru dalam menyelesaikan tugas pekerjaan hal ini menunjukkan kurangnya kreativitas karyawan serta karyawan tidak berkompeten dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dan tidak bersaing secara sehat untuk menunjukkan proses penyelesaian yang inovatif dan optimal kepada pimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki keunggulan dalam bekerja. Hasil data responden yang diperoleh tidak berhasil membuktikan adanya hubungan antara karakteristik budaya organisasi dengan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Budiyono, 2019) yang menyatakan hasil pengujian regresi yang dilakukan menunjukkan variabel budaya organisasi mempunyai nilai $t_{hitung} 0,262$ dan nilai signifikansi $0,795 > 0,005$ artinya variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan dosen pada STIE ASS Surakarta, penelitian ini juga menunjukkan budaya organisasi tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan dosen pada STIE ASS Surakarta.

Pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t menyatakan bahwa untuk variabel komunikasi mempunyai nilai $t_{hitung} (3,741) > t_{tabel} (1,99346)$ yang artinya variabel Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT ADMF Tbk Kantor Cabang Ringroad Medan. Hal ini dikarenakan pimpinan dalam menyampaikan informasi menggunakan bahasa dan simbol-simbol yang mudah dipahami oleh karyawan dan pimpinan selalu mengarahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik dan benar. Hasil data responden yang diperoleh membuktikan adanya hubungan antara komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Martinez dan Hurtado, 2018) dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan mampu mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan.

Penelitian ini juga menunjukkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan menyimpulkan bahwa semakin efektif komunikasi yang terjalin di perusahaan terhadap pimpinan dengan karyawan serta sesama karyawan akan meningkatkan cara kerja kerja yang maksimal sehingga mempengaruhi produktivitas kerja (Arisanthi dan Netra, 2016).

Dari variabel karakteristik budaya organisasi dan komunikasi yang paling besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu variabel komunikasi (X_2) yang memiliki nilai koefisien 0,275 yang artinya setiap peningkatan komunikasi sebesar 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,275 berdasarkan hasil uji regresi linier berganda.

Pengaruh karakteristik budaya organisasi dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan, berdasarkan hasil uji F juga menyatakan bahwa nilai uji $F_{hitung} (7,883) > F_{tabel} (2,73)$ dimana karakteristik budaya organisasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT ADMF Tbk Kantor Cabang Ringroad Medan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Indrajaya dan Adnyani, 2016) dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada CV Hitakara Denpasar dengan nilai F_{hitung} sebesar 54,73 nilai signifikan sebesar 0,000.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil pada penelitian ini berdasarkan hasil analisis, menunjukkan secara parsial karakteristik budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT ADMF Tbk Kantor

Cabang Ringroad Medan. Hasil analisis juga menunjukkan secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT ADMF Tbk Kantor Cabang Ringroad Medan. Hasil penelitian juga menunjukkan secara serempak karakteristik budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

REFERENCES

- Arisanthi, & Netra. (2016). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat. *Jurnal Akuntansi Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 67-79.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Budiyono. (2019). Motivation Work, Organizational Culture, and Organizational Commitment Towards Work Productivity Lectures and Employees of Economic Collage AAS Surakarta (STIE AAS). *Humanities and Social Sciences Reviews*, 226-236.
- Devito, J. (2011). *Komunikasi Antar Manusia*. Tangerang Selatan: Karisma.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, S. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indrajaya, & Adnyani. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Hitakara Denpasar. *Jurnal Akuntansi Ekonomi dan Manajemen*, 410-421.
- Iriantara, Y. (2014). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Martinez, & Hurtado. (2018). Internal Communication Issues in The Firms Does it Affect The Productivity. *Review of European Studies*, 1-13.
- Nurudin. (2016). *Ilmu Komunikasi Ilmiah dan Populer*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi YKPN.
- Sutrisno, E. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-7*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Teori Aplikasi dan Isu Penelitian; Cetakan Kelima*. Bandung: Alfabeta.