

# Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Pariwisata Kota Medan

**Khoirunnisa**

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

\*Korespondensi: [khoirunnisa993103@gmail.com](mailto:khoirunnisa993103@gmail.com)

**Kata Kunci:** Budaya organisasi, komunikasi, motivasi dan kinerja pegawai

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja, pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi motivasi kerja. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian penelitian *survey*, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori dengan sampel sebanyak 37 orang yang merupakan staf dan kepala bidang (Pegawai Negeri Sipil) yang bekerja pada Kantor Pariwisata Kota Medan. Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan kuisioner/angket serta teknik analisis data menggunakan analisis statistik yakni *partialleastsquare-structuralequestion model (PLS-SEM)* yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja.

## Keywords:

Organizational culture, communication, employee motivation and performance

## Abstract

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of organizational culture on employee performance, the effect of communication on employee performance, the influence of organizational culture on work motivation, the effect of communication on work motivation, the effect of work motivation on employee performance, the influence of organizational culture on employee performance mediated by motivation Work. In this study using a type of survey research research, because it takes samples from one population. This study uses an explanatory research approach with a sample of 37 people who are staff and heads of fields (Civil Servants) who work at the Medan City Tourism Office. Data collection techniques used documentation and questionnaires/ questions as well as data analysis techniques using statistical analysis namely the partial least square-structural questioning model (PLS-SEM) which aims to carry out path analysis (path) with latent variables. The results showed that organizational culture had a positive and significant effect on employee performance, communication had a positive and significant effect on employee performance, work motivation had a positive and significant effect on employee performance, organizational culture had a positive and significant effect on work motivation, communication had a positive and significant effect on motivation work, organizational culture has a positive and significant effect on employee performance mediated by work motivation, communication has a positive and significant effect on employee performance mediated by work motivation*



Published by Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Indonesia | Copyright © 2020 by the Author(s) | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

**Cara Sitasi :** Khoirunnisa, K. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Pariwisata Kota Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 135-143

## PENDAHULUAN

Dinas Pariwisata Kota Medan merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan urusan dibidang kepariwisataan. Dinas Pariwisata Kota Medan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Medan nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Medan. Berdasarkan Peraturan Wali Kota Medan Nomor 19 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Dan Tata Kerja Perangkat Daerah, dari seluruh dinas yang ada salah satunya adalah Dinas Pariwisata yang merupakan dinas teknis yang menangani bidang kepariwisataan (Renstra Dinas Pariwisata Kota Medan Tahun 2021-2026). Secara umum kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja pegawai adalah ukuran dari seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, dalam hal ini perusahaan tempatnya bekerja. Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Ada tiga hal yang mengindikasikan baik buruknya kualitas kerja seorang pegawai yaitu dipengaruhi oleh kebiasaan dan aturan dalam organisasi atau Budaya Kerja, komunikasi dan Motivasi kerja.

Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi (Uha, 2018). Suatu budaya yang dipakai dan diterapkan dalam kehidupan selama periode waktu yang lama akan mempengaruhi pola pembentukan dari suatu masyarakat, seperti kebiasaan rajin bekerja, dan kebiasaan ini berpengaruh secara jangka panjang yaitu pada semangat rajin bekerja yang terus terjadi hingga diusia senja, begitu pula sebaliknya jika sudah terbiasa malas dan tidak suka bekerja maka itu juga akan terbawa hingga pada saat menjadi kakek nenek (Nurasizah, 2020). Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti di Dinas Pariwisata Kota Medan Ada beberapa budaya yang diterapkan dalam instansi diantaranya adalah apel pagi pada hari senin-jumat, kemudian memakai pakaian daerah pada hari jumat saja, fenomena yang terjadi pada Dinas Pariwisata Kota Medan dapat dilihat dari Budaya apel pagi yang menjadi suatu cara khusus yang diselenggarakan pada jam 07.30 dimana masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat menghadiri apel pagi tersebut. Hal ini dapat diketahui melalui wawancara yang penulis lakukan dari 37 pegawai yang ada di dinas pariwisata kota Medan setidaknya masih ada 5-7 orang yang masih belum menjalankan budaya tersebut. Dan keoptimalan dari budaya organisasi pada Dinas Pariwisata Kota Medan yaitu dari aturan misalnya masih ada pegawai yang melanggar peraturan kantor, dimana masih ada pegawai yang tidak memakai baju daerah sesuai dengan hari yang sudah ditentukan. Jika masih ada pegawai yang terlambat pada apel pagi dan tidak memakai pakaian daerah sesuai hari yang telah ditentukan maka akan dipotong gaji. Komunikasi memegang peran yang sangat penting dalam suatu interaksi sosial, karena itu berpengaruh dalam dunia kerja. Menurut (Wandi et, 2019), Komunikasi adalah sebuah konsep yang mempunyai banyak arti. Fenomena yang terjadi pada Dinas Pariwisata Kota Medan saat ini adalah Komunikasi Kepala Dinas dan para pegawai Dinas Pariwisata yang ada di Dinas Pariwisata Kota Medan menunjukkan komunikasi yang baik. Mengutamakan kerja sama yang baik antara Kepala Dinas dengan pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan, saling menghargai serta saling menyapa satu sama lain. Namun ada beberapa kasus yang terjadi pada Dinas Pariwisata Kota Medan yang menyebabkan komunikasi tidak selalu berjalan secara optimal salah satu contohnya adalah komunikasi yang sering ditemui pada bagian lapangan yaitu pada bidang destinasi antara anggota, staff, ketua tim, dan koordinator. Arus komunikasi yang terjadi adalah

komunikasi vertikal artinya arus pesan mengalir dari satu tingkat ke tingkat yang lain. Melalui wawancara terbatas yang penulis lakukan ada masalah yang disampaikan, hal ini dikarenakan masih ada hambatan dalam penyampaian suatu informasi dari koordinator kepada pegawai. Hambatannya adalah berupa banyaknya saluran yang harus dilalui seperti contohnya informasi dari koordinator kepada pegawai masih harus melalui ketua tim dan staff. Sehingga kemungkinan berubahnya informasi akan besar. Hal ini dapat dimaklumi sebab, setiap saluran yang ikut menyampaikan informasi tersebut mempunyai kecenderungan untuk berubahnya sesuai dengan kepentingan pribadi. Padahal komunikasi yang lancar berkaitan sekali untuk peningkatan kinerja masing-masing pegawai.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Kasmir (2016) menyebutkan Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Hasibuan (2014) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Pendapat lain dikemukakan oleh Robbins (2018) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Dari pengertian di atas maka kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian dan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

### **Budaya Organisasi**

Menurut Robbins (2006), budaya organisasi merupakan persepsi bersama atau sistem dari makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lain. Sedangkan menurut Riani (2011) budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Menurut (Mustika, 2018) Budaya organisasi juga dapat dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh anggota organisasi selanjutnya. Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi adalah kebiasaan yang berlaku pada sebuah organisasi yang berupa pola dasar nilai-nilai, harapan, kebiasaan-kebiasaan dan keyakinan yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

### **Komunikasi**

Menurut Ganyang (2018) komunikasi adalah suatu aktifitas penyampaian dan penerimaan pesan atau informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang yang menerima pesan atau informasi tersebut menginterpretasikan sesuai dengan yang dimaksud oleh penyampai pesan atau informasi. Sedangkan menurut Arizal et, al., (2017) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain agar orang yang diajak berkomunikasi tersebut terpengaruh untuk menginterpretasikan suatu gagasan atau informasi dalam cara yang diharapkan oleh komunikator. Menurut Effendi (2018) komunikasi ialah kapasitas individu atau kelompok untuk menyampaikan perasaan, pikiran dan kehendak kepada individu dan kelompok lain. Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

## Motivasi Kerja

Hasibuan (2010) mendefinisikan motivasi adalah pemberian dayapengerak yang menciptakan kegarahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Robbins (2008) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Winardi mengemukakan (2016) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Berdasarkan pendapat mengenai motivasi maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai. Hipotesis merupakan jawaban sementara suatu penelitian yang mana kebenarannya perlu untuk diuji dan dibuktikan melalui penelitian. Dikatakan semntara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2016). Berdasarkan pengertian tersebut, penulis memutuskan hipotesis dalam penelitian yaitu: budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata kota Medan, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata kota Medan, budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada dinas pariwisata kota Medan, komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada dinas pariwisata kota Medan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata kota Medan, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di mediasi motivasi kerja pada dinas pariwisata kota Medan, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di mediasi motivasi kerja pada dinas pariwisata kota Medan

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian *survey*, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah Staf (Pegawai Negeri Sipil) yang bekerja pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan yang berjumlah 37 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 37 orang, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode total sampling. Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) ada 2 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah studi dokumentasi dan kuisisioner/angket. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur adalah skala likert. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik yakni *partial least square-structure equation* model (PLS-SEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali, 2013). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan 2 pengujian, antara lain: (1) *construct reliability and validity* dan (2) *Discriminant validity*. Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria *composite reliability* adalah  $> 0.6$  (Juliandi, 2018). *Discriminant validity* dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing model laten berbeda dengan variabel lainnya (Juliandi, 2018). Tabel dibawah ini menunjukkan hasil AVE (*Average Variant Extracted*).

**Tabel Hasil AVE (*Average Variant Extracted*)**

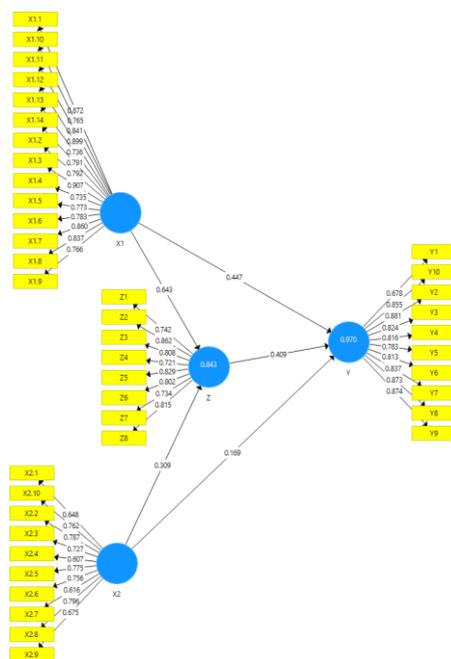
Variabel/Konstruk	AVE ( <i>Average Variant Extracted</i> )	Hasil Uji
Budaya Organisasi (X1)	0.661	Valid

Komunikasi (X2)	0.516	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0.681	Valid
Motivasi Kerja (Z)	0.625	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai AVE (*Avarage VariantExtracted*) setiap variabel adalah lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid.

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur- pengukur (*manifest variable*) konstruk berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi, validitas diskriminan dinilai berdasarkan nilai *cross loading*. *Ruke of thumb* yang digunakan dalam uji validitas diskriminan adalah nilai *cross loading* lebih besar dari 0,7. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah untuk menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS 3.0 gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* berikut ini:



**Gambar Path Coefficient**

Tujuan analisis *direct effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada table *path coefficient* berikut ini:

**Tabel Path Coefficient**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T/Statistic (O/STDEV)	P-Values
Budaya Organisasi → Kinerja Pegawai	0.447	0.451	0.089	5.022	0.000
Komunikasi → Kinerja Pegawai	0.169	0.163	0.058	2.924	0.004
Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	0.409	0.409	0.079	5.181	0.000

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T/Statistic (O/STDEV)</i>	<i>P-Values</i>
Budaya Organisasi → Motivasi Kerja	0.643	0.643	0.134	4.813	0.000
Komunikasi → Motivasi Kerja	0.309	0.313	0.136	2.271	0.024

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Tujuan analisis *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dimediasi oleh variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

**Tabel Specific Indirect Effect**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T/Statistic (O/STDEV)</i>	<i>P-Values</i>
Budaya Organisasi → Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	0.263	0.267	0.072	3.638	0.000
Komunikasi → Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	0.127	0.132	0.061	2.080	0.038

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Total efek merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (Pengaruh tidak langsung).

**Tabel Total Effect**

	<i>Tstatistics (O/STDEV)</i>	<i>P-Values</i>
Budaya Organisasi → Kinerja Pegawai	8.023	0.000
Komunikasi → Kinerja Pegawai	3.141	0.002
Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	5.385	0.000
Budaya Organisasi → Motivasi Kerja	5.038	0.000
Komunikasi → Motivasi Kerja	2.357	0.019
Budaya Organisasi → Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	3.806	0.000
Komunikasi → Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	2.003	0.046

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

## Pembahasan

### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dinilai oleh koefisien jalur sebesar 0.447. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar  $0.000 < 0.05$ , dengan nilai *TStatistics (O/STDEV)* (t hitung) 5.022, dan nilai t tabel 1.96, dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ( $5.022 > 1.96$ ) sehingga  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima). Hal ini berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada pegawai negeri sipil Dinas Pariwisata Kota Medan. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat diartikan bahwa, semakin bagus tingkat budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai pada pegawai negeri sipil Dinas Pariwisata Kota Medan.

### Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dinilai oleh koefisien jalur sebesar 0.169. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar  $0.004 < 0.05$ , dengan nilai *Tstatistics (O/STDEV)* (t hitung) 2.924, dan nilai t tabel 1.96, dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ( $2.924 > 1.96$ ) sehingga  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima). Hal ini berarti komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

pada pegawai negeri sipil Dinas Pariwisata Kota Medan. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa, semakin bagus komunikasi pegawainya maka semakin baik pula kinerja pegawai pada pegawai negeri sipil Dinas Pariwisata Kota Medan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dinilai oleh koefisien jalur sebesar 0.409. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar  $0.000 < 0.05$ , dengan nilai *Tstatistics* ( $|O/STDEV|$ ) (t hitung) 5.181, dan nilai t tabel 1.96, dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ( $5.181 > 1.96$ ) sehingga  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima). Hal ini berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada pegawai negeri sipil Dinas Pariwisata Kota Medan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat diartikan bahwasannya motivasi yang diberikan para atasan pada pegawai negeri sipil Dinas Pariwisata Kota Medan akan memberikan dampak terhadap kinerja para pegawai. Semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai tersebut akan memberikan kinerja yang maksimal dan sebaliknya jika motivasi yang diberikan kurang maksimal maka akan memberikan kinerja yang kurang maksimal.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi yang dinilai oleh koefisien jalur sebesar 0.643. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar  $0.000 < 0.05$ , dengan nilai *Tstatistics* ( $|O/STDEV|$ ) (t hitung) 4.813, dan nilai t tabel 1.96, dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ( $4.813 > 1.96$ ) sehingga  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima). Hal ini berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi pada pegawai negeri sipil Dinas Pariwisata Kota Medan. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dapat diartikan bahwa, semakin bagus tingkat budaya organisasi maka semakin baik pula motivasi pada pegawai negeri sipil Dinas Pariwisata Kota Medan.

### **Pengaruh Komunikasi terhadap Motivasi**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi yang dinilai oleh koefisien jalur sebesar 0.309. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar  $0.024 < 0.05$ , dengan nilai *Tstatistics* ( $|O/STDEV|$ ) (t hitung) 2.271, dan nilai t tabel 1.96, dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ( $2.271 > 1.96$ ) sehingga  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima). Hal ini berarti komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi pada pegawai negeri sipil Dinas Pariwisata Kota Medan. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dapat diartikan bahwa, semakin bagus tingkat budaya organisasi maka semakin baik pula motivasi pada pegawai negeri sipil Dinas Pariwisata Kota Medan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Motivasi Kerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0.263. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar  $0.000 < 0.05$ , dengan nilai t hitung sebesar 3.638 dan nilai t tabel 1.96, dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ( $3.638 > 1.96$ ), namun T statistic pada total efek pengaruh langsung lebih besar dari pada tidak langsung dengan nilai sebesar  $5.022 > 3.638$  maka motivasi kerja tidak perlu memediasi pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada pegawai negeri sipil Dinas Pariwisata Kota Medan. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja namun memiliki pengaruh kecil dibandingkan pengaruh langsung pada pegawai negeri sipil Dinas Pariwisata Kota Medan. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja. Dapat diartikan bahwa, semakin bagus tingkat budaya organisasi pada pegawai maka semakin baik pula motivasi kerja dan

meningkatkan kinerja pegawai pada pegawai negeri sipil Dinas Pariwisata Kota Medan.

### **Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Motivasi Kerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0.127 Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar  $0.038 < 0.05$ , dengan nilai thitung sebesar 2.080 dan nilai ttabel 1.96, dengan demikian thitung lebih besar dari ttabel ( $2.080 > 1.96$ ), namun T statistic pada total efek pengaruh langsung lebih besar dari pada tidak langsung dengan nilai sebesar  $2.924 > 2.080$  maka motivasi kerja tidak perlu memediasi pengaruh dari komunikasi terhadap kinerja pegawai pada pegawai negeri sipil Dinas Pariwisata Kota Medan. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja namun memiliki pengaruh kecil dibandingkan pengaruh langsung pada pegawai negeri sipil Dinas Pariwisata Kota Medan. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja. Dapat diartikan bahwa, semakin bagus tingkat komunikasi pada pegawai maka semakin baik pula motivasi kerja dan meningkatkan kinerja pegawai pada pegawai negeri sipil Dinas Pariwisata Kota Medan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dari responden yang berjumlah 37 orang, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Negeri Sipil Dinas Pariwisata Kota Medan. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Negeri Sipil Dinas Pariwisata Kota Medan. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Negeri Sipil Dinas Pariwisata Kota Medan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada pegawai Negeri Sipil Dinas Pariwisata Kota Medan. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi pada pegawai Negeri Sipil Dinas Pariwisata Kota Medan. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi kerja pada pegawai Negeri Sipil Dinas Pariwisata Kota Medan. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada pegawai Negeri Sipil Dinas Pariwisata Kota Medan.

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah kepada Kepala Dinas Pariwisata Kota Medan harus mampu memperbaiki kinerja pegawai sehingga dapat memiliki manfaat bagi kemajuan perusahaan antara lain: dapat meningkatkan produktivitas kerja, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen. Dinas Pariwisata Kota Medan harus mampu memperbaiki budaya organisasi sehingga para pegawai, mengubah birokrasi yang formal menjadi birokrasi yang kekeluargaan dan membuat pegawai merasa nyaman. Dinas Pariwisata Kota Medan harus mampu menciptakan komunikasi yang baik dan efektif dari atasan kebawah dan sesama rekan kerja sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Dinas Pariwisata Kota Medan harus lebih aktif dalam memberikan motivasi kepada setiap staf yang melakukan pekerjaan yang tinggi dan memberikan penilaian yang sesuai dalam pekerjaannya. Diharapkan dapat menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai-pegawai dengan organisasi agar meningkat pula produktivitas kerja pegawai sehingga dengan produktivitas kerja yang baik maka target organisasi akan meningkat dan para pegawai dapat membantu sesama antar para pegawai yang memiliki kendala dalam bekerja. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat membantu organisasi dalam meningkatkan dan mempertahankan Kinerja Pegawai dimiliki oleh pegawai. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat meneliti variabel lain tidak hanya variabel Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja saja. Peneliti dapat menambahkan variabel lain dan menambah jangka waktu penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat apa yang sebenarnya paling mempengaruhi Kinerja pegawai.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Effendy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Ganyang. (2022). 'Employee Performance Analysis Review From Work Discipline And Communication', *Journal of Indonesian Management (JIM)*, 2(3), pp. 715–718.

doi:10.53697/jim.v2i3.928.

- Ghozali. (2018). 'Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel', *Jurnal Pariwisata Pesona*, 3(1), pp. 130–137. doi:10.26905/jpp.v3i1.1877., I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Nurasizah. (2020). 'Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)', *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(11), pp. 1558–1572. Available at: <http://e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/125/69>.
- Robbins dan Coulter. (2017). 'Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan, Pengembangan Karir, Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Pada Yayasan Cahaya Lestari Surabaya'.
- Sugiyono. (2019). 'Pengaruh Perputaran Modal Kerja Dan Perusahaan Subsektor Retail Trade Yang', 1(1), pp. 979–988.
- Uha (2018) 'Budaya Organisasi Di Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Enrekang', *uha*, 4(2), p. 252. doi:10.26618/kjap.v4i2.1460.
- Wandi et, A. (2019). 'Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten', *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), pp. 18–30, ISSN:1098-6596.
- Wirnardi. (2021). 'Pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap Turnover Intention Pada KSU Swadana Giri Kusuma Di Desa Pengotan Bali', *Economy and Business*, 2, pp. 545–555.