

***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK DISCIPLINE AND
COMMUNICATION ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES
PT. PERSERO BATAM***

Coresspondent: Deva Giovani Saputra

Faculty of Economics and Business, University of Batam.

Email: devagiovani2@gmail.com

Deva Giovani Saputra¹⁾, Raymond²⁾

*Department of Management, Faculty of Economics and Business, Batam University,
Indonesia.*

Batam, 29415, Riau Island, Indonesia

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational culture, work discipline and communication on employee performance at PT. Persero Batam. The method used is a quantitative method. The population in this study were employees of PT. Persero Batam with a total of 145 employees. The sample used was 61 respondents. The data collection technique used in this study was through an online questionnaire. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression using SPSS version 25 software. The results of this study indicate that Organizational Culture has no significant positive effect on the performance of Pt employees. Persero Batam with a probability value of $0.344 > 0.05$. Work Discipline has a positive and significant effect on the performance of Pt. Persero Batam with a probability value of $0.000 < 0.05$. Communication has a positive and significant effect on the performance of Pt. Persero Batam with a probability value of $0.012 < 0.05$. The value of the coefficient of determination of 59.5% shows the contribution of the influence of organizational culture, work discipline and communication on employee performance at PT. Persero Batam and the remaining 40.5% is explained by other variables.

Keywords: The Influence of Organizational Culture, Work Discipline And Communication, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pengembangan Pulau Batam sebagai suatu Kawasan Industri Berikat (bonded zone), telah dimulai pada tahun 1971 dengan terbitnya Keputusan Presiden nomor 74/1971 tentang pengaturan Pulau Batam sebagai Daerah Industri dan disusul dengan Keputusan Presiden Nomor 41/1973 tentang penetapan kedudukan dan kelembagaan yang ditugasi untuk melaksanakan dan mengembangkan Daerah Industri Pulau Batam yaitu:

1. Badan Pengawas Daerah Industri Pulau Batam
2. Otorita Pengembangan Daerah Industri Pulau Batam (Otorita Batam)
3. Perusahaan Perseroan Pengusahaan Daerah Industri Pulau Batam

(Persero Batam)

Khusus untuk Persero Batam sebagai satu-satunya perseroan atau Badan Usaha Milik Negara maka dikeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 43 tahun 1973 tentang penyertaan modal negara untuk pendirian perusahaan perseroan sekaligus maksud dan tujuan perseroan didirikan.

Sebagai pionir di Daerah industri Pulau Batam, PT Pengusahaan Daerah Industri Pulau Batam (Persero) atau lebih dikenal dengan nama Persero Batam memiliki pengalaman dan fasilitas terbesar di kawasan Batam. Dengan pengalaman, fasilitas dan dukungan sumber daya manusia

yang handal dan telah teruji di bidangnya, PT Persero Batam memiliki komitmen untuk tetap tampil sebagai yang terbaik dikawasan Batam dalam bidang pelayanan atau jasa.

Dalam hal pelayanan, persero batam menjanjikan komitmen yang profesional, kompetitif dan terpercaya. Melalui komitmen tersebut, Persero Batam telah dan siap memberikan tingkat kepuasan pelanggan secara maksimal. Dengan komitmen profesionalisme dan penerapan manajemen mutu yang berorientasi kepada kepuasan pelanggan, persero batam tidak saja menjadi pionir tapi juga menjadi yang terbaik di kawasan Batam.

PT Persero Batam bergerak di bidang bongkar muat jasa logistik salah satu nya jasa cargo bandara Hang Nadim Batam. Pedoman tata kelola perusahaan ini disusun sebagai acuan dalam mengelola PT Pengusahaan Industri Pulau Batam (Persero Batam) berdasarkan prinsip Good Corporate Governance (GCG) yang menjadi kaidah dan pedoman bagi penerus Perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Penerapan prinsip ini mengacu pada nilai-nilai transparency, accountability, responsibility, independency dan fairness yang diperlukan agar perusahaan dapat bertahan dalam menghadapi persaingan global. GCG diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Pedoman Tata Kelola Perusahaan ini mengatur struktur, tata kelola perusahaan, organ pendukung serta proses tata kelola di

perusahaan persero batam (RAMADHAN NUGRAHA, 2017).

Dalam menjalankan tugasnya Direktur PT Persero Batam didukung oleh sumber daya manusia yang cukup banyak sejumlah 145 karyawan yang terdiri dari karyawan tetap dan kontrak. Fenomena yang muncul di PT Persero Batam yang didapat dari hasil dari pengamatan penulis menemukan bahwa kinerja karyawan Persero Batam masih rendah. Hal ini dibuktikan dari data PT Persero Batam dimana selama 5 tahun capaian dan target kinerja yang di tetapkan oleh PT Persero Batam tidak pernah tercapai. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1.

Tabel 1

Tahun	Tercapai	Target
2021	554 Ton	2.400 Ton
2020	248 Ton	2.400 Ton
2019	885 Ton	2.400 Ton
2018	1.800 Ton	2.400 Ton
2017	2.000 Ton	2.400 Ton

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Supervisor* PT.Persero Batam, menyatakan bahwa rendahnya kinerja pegawai PT. Persero Batam hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya budaya organisasi.

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa, kinerja pegawai di Persero Batam menurun diduga pengaruh organisasi budaya,

disiplin dan komunikasi kerja yang belum cukup baik.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan Permasalahan tersebut, Maka Rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT.Persero Batam?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Persero Batam?
3. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT.Persero Batam?
4. Apakah Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja pegawai PT.Persero Batam?

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Menurut (Rivai, 2013) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Pengertian lainnya juga diungkapkan oleh (Hamdi & Bahrudin, 2014) yang mendefinisikan

kinerja unjuk kerja yang menggambarkan hasil kerja oleh pegawai yang ditampilkan sesuai dengan perannya di dalam organisasi.

Menurut (Sutedjo & Mangkunegara, 2013) Kinerja adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2013) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Budaya Organisasi

Budaya adalah hasil karya cipta manusia yang dihasilkan dan telah dipakai sebagai bahagian dari tata kehidupan sehari-hari. 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 usia senja, begitu pula sebaliknya jika sudah terbiasa malas dan tidak suka bekerja maka itu juga akan terbawa hingga pada saat menjadi kakek nenek (Fahmi et al., 2013). Dapat diartikan bahwa Budaya organisasi adalah

sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dalam suatu organisasi dan membimbing perilaku para anggotanya. Selain itu, budaya organisasi juga dapat didefinisikan sebagai filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, harapan, sikap dan norma-norma yang menyatukan suatu organisasi serta disebarluaskan oleh para karyawannya.

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kinerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut (Hasibuan & Hasibuan, 2016) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Menurut (Hartatik & Mahawati, 2014) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manager untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua

peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku.

Dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku. Sangat penting di sebuah perusahaan dan disiplin memiliki fungsi penting, karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Komunikasi

Kata komunikasi berasal dari bahas latin communis yang berarti bersama. Sedangkan menurut kamus, definisi komunikasi dapat meliputi ungkapan-ungkapan seperti berbagai informasi atau pengetahuan, memberi gagasan atau bertukar pikiran, informasi, atau yang sejenisnya dengan tulisan atau ucapan. Menurut Himstreet dan Baty dalam Bussines Communication : Principles and Methods, komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui sistem yang biasa (lazim), baik dengan dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan' (Rahmat, 2018).

Komunikasi memungkinkan pertukaran tatap muka, memupuk semangat persahabatan dan mendorong pertanyaan dan jawaban. Rapat-rapat formal dalam sebuah organisasi sudah jadi biasa. Ini adalah sejalan dengan penilaian tinggi yang waktu diberikan ini kepada pembuatan keputusan berkelompok, yang mendorong partisipasi kelompok, dan

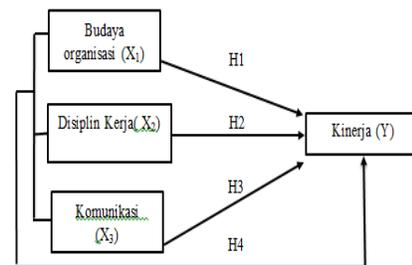
tetap memberitahukan para pegawai mengenai sesuatunya, menurut (Rahmat, 2018).

H1 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Persero Batam.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Persero Batam.

H3 : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Persero Batam.

H4 : Budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Persero Batam.



Gambar 1

METODE PENELITIAN

Gambaran Populasi

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Persero Batam. Dengan total populasi sebanyak 145 orang karyawan tetap PT Persero Batam, yang datanya akan diambil secara acak dari berbagai departemen di perusahaan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan

menggunakan rumus Slovin 10%. Sampel yang diambil adalah sebanyak 61 responden. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan skala Likert dari “sangat setuju” (Skor 5) sampai dengan “sangat tidak setuju” (Skor 1). Penyebaran kuesioner kepada responden dilakukan dalam bentuk *link Google form*.

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas toleransi kesalahan

Maka berdasarkan rumus Slovin di atas, jumlah sampel dalam penelitian ini dengan toleransi 10% (0,1) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{9245}{1 + 9245 \cdot (0.1)^2}$$

$$n = \frac{9245}{93}$$

$$n = 99,40$$

$$n = 100 \text{ orang}$$

Berdasarkan perhitungan pengambilan sampel di atas, maka dapat diketahui bahwa jumlah sampel yang harus diambil dalam penelitian ini sebanyak 61 orang karyawan.

Metode dan Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Angket (kuesioner)

Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal lain yang perlu diketahui. Penyusunan angket-angket dalam penelitian ini bertitik-tolak pada variabel penelitian dan isi dari rumusan hipotesis penelitian atau rumusan masalah yang dikembangkan ke dalam item-item pertanyaan. Angket yang digunakan berupa angket tertutup, yang bertujuan untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai variabel pengalaman kerja, iklim kerja, kemampuan kerja, dan kinerja karyawan. Angket untuk mengukur variabel menggunakan skala Linkert. Dalam penelitian ini dilakukan pengumpulan data melalui metode angket dengan menggunakan google form dengan link yang tertera yaitu sebagai berikut.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdTyAV79Ad9aCHTfiKoLvTsLHRTV5ajla-B6TIOSbkwvxt9Q/viewform?usp=sf_link

2. Wawancara (Interview)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang akan diteliti, apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari

responden yang lebih mendalam. (Sugiyono, 2018: 114).

3. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain (Fitriani & Sugiyono, 2018).

Reliabilitas dan Validitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama menggunakan alat ukur yang sama. Uji ini hanya digunakan untuk item yang valid. Tingkat reliabilitas diukur dengan menggunakan koefisien alpha (α) dari cronbach yang besarnya berkisar dari 0 sampai dengan 1 secara keseluruhan untuk tiap-tiap instrumen. Semakin besar koefisien alpha semakin tinggi tingkat kepercayaan alat ukur tersebut.

Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrument yang digunakan, penulis menggunakan koefisien Cronbach alpha (α) dengan menggunakan fasilitas Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 25 untuk jenis pengukuran interval. Nilai Cronbach alpha untuk reliabilitas dapat dilihat pada keseluruhan item dalam satu variabel. Apabila alpha 0,7 maka tingkat reliabilitas terpenuhi (sufficient reliability), namun apabila nilai alpha < 0,5 maka reliabilitas rendah dan sebaiknya item tersebut tidak

digunakan. Terdapat kriteria reliabilitas, yaitu:

- Apabila $\alpha > 0,90$ maka reliabilitas sempurna.
- Apabila α antara 0,70 – 0,90 maka reliabilitas tinggi.
- Apabila α antara 0,50 – 0,70 maka reliabilitas moderta.
- Apabila $\alpha < 0,50$ maka reliabilitas rendah.

Validitas menurut (Noeraini & Sugiyono, 2016) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus pearson product moment sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi product moment

n = Jumlah responden (sampel)

x_i = Variabel Independen (variabel bebas)

y_i = Variabel Dependen (variabel terikat)

$\sum x_i y_i$ = Jumlah perkalian variabel bebas dan terikat

Adapun langkah-langkah pengujian validitas yang dilakukan yaitu :

1. Mengkorelasi skor-skor suatu nomor angket dengan skor total seluruh item.
2. Menentukan valid atau tidaknya data dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Jika $\text{sig } 2 \text{ tailed} < \alpha 0,05$ maka butiran instrumen tersebut valid.
 - b. Jika $\text{sig } 2 \text{ tailed} > \alpha 0,05$ maka butiran instrumen tersebut tidak valid dan harus dihilangkan.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, uji statistik yang digunakan diantaranya analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji linearitas, uji korelasi dan uji hipotesis dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Statistics 25.

Analisa Statistik Deskriptif

(Sutanto et al., 2018) menyatakan bahwa analisa deskriptif memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness. Statistik deskriptif biasanya digunakan untuk menggambarkan profil data sampel sebelum memanfaatkan teknik analisis statistik yang berfungsi untuk menguji hipotesis.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas (variabel independen) terhadap variabel terikat (variabel dependen). Analisis ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Komunikasi (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Keterangan:

Y= Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = (Budaya Organisasi)

X2 = (Disiplin Kerja)

X3 = (Komunikasi)

e = Error / Variabel pengganggu

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu telah berdistribusi normal atau mendekati normal.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji histogram, uji normal P-plot, dan Kurtosis atau uji Kolmogrov-Smirnov. Dalam pengujian metode grafik ini sering terjadi perbedaan persepsi diantara beberapa pengamat, sehingga penggunaan uji normalitas dengan uji statistik bebas dari keragu-raguan, meskipun tidak ada jaminan bahwa

pengujian dengan statistik lebih baik daripada pengujian dengan metode grafik.

Uji Multikolinearitas

Menurut (Kurniasari & Ghozali, 2013), multikolinearitas terjadi jika ada hubungan linear yang sempurna atau hampir sempurna antara beberapa atau semua variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

Salah satu cara untuk mendeteksi terjadinya multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai VIF hasil olahan data dengan menggunakan program SPSS. Pada umumnya batas terendah nilai Tolerance $> 0,10$ dengan nilai VIF < 10 , maka variabel tersebut tidak mempunyai masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Kurniasari & Ghozali, 2013), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain. Jika variance dari residual satu pengamat ke pengamat lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data ini

menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran.

Pengujian dilakukan dengan Uji Glesjer ialah uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregresikan absolut residual. Dasar pengambilan keputusan menggunakan uji glesjer adalah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka data terjadi heteroskedastisitas.

Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2013: 98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ($\alpha=5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Apabila tingkat signifikansi $\alpha < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.
- b. Apabila tingkat signifikansi $\alpha > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Uji t (Uji Parsial)

Menurut (Kurniasari & Ghozali, 2013) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- Apabila tingkat signifikansi $\alpha < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Apabila tingkat signifikansi $\alpha > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau variabel independent berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Untuk analisisnya dengan menggunakan output SPSS dapat dilihat pada tabel “*Model Summary*”.

Koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berikut uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini dengan jumlah 30 responden:

Tabel 2

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y1	0,775	0,361	VALID
Y2	0,392	0,361	VALID
Y3	0,534	0,361	VALID
Y4	0,524	0,361	VALID
Y5	0,693	0,361	VALID
Y6	0,566	0,361	VALID
Y7	0,613	0,361	VALID
Y8	0,751	0,361	VALID
Y9	0,649	0,361	VALID
Y10	0,587	0,361	VALID

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,665	0,361	VALID
X1.2	0,700	0,361	VALID
X1.3	0,391	0,361	VALID
X1.4	0,541	0,361	VALID
X1.5	0,604	0,361	VALID
X1.6	0,461	0,361	VALID
X1.7	0,745	0,361	VALID
X1.8	0,699	0,361	VALID
X1.9	0,652	0,361	VALID
X1.10	0,582	0,361	VALID

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,520	0,361	VALID
X2.2	0,494	0,361	VALID
X2.3	0,665	0,361	VALID
X2.4	0,447	0,361	VALID
X2.5	0,767	0,361	VALID
X2.6	0,510	0,361	VALID
X2.7	0,544	0,361	VALID
X2.8	0,519	0,361	VALID

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X3.1	0,550	0,361	VALID
X3.2	0,680	0,361	VALID
X3.3	0,390	0,361	VALID
X3.4	0,493	0,361	VALID
X3.5	0,692	0,361	VALID
X3.6	0,451	0,361	VALID
X3.7	0,728	0,361	VALID
X3.8	0,426	0,361	VALID

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari data tersebut menunjukkan bahwa pada variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki butir pernyataan yang valid semua.

Uji Reliabilitas

Berikut uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini dengan jumlah 30 responden:

Tabel 3

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.809	0.70	Reliabel
Pengalaman Kerja (X1)	0.675	0.70	Reliabel
Iklim Kerja (X2)	0.672	0.70	Reliabel
Kemampuan Kerja (X3)	0.675	0.70	Reliabel

Deskriptif Data Umum Responden

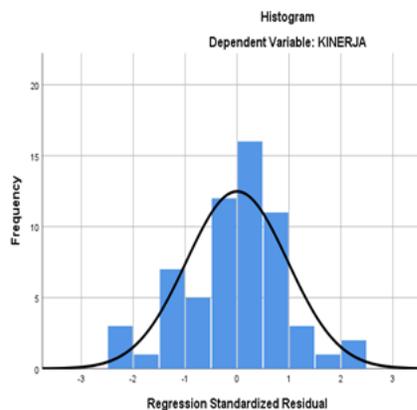
Dari data 61 responden yang layak untuk dianalisis lebih lanjut secara deskriptif, dapat ditelusuri dari: usia dan jenis kelamin. Dilihat dari jenis kelamin, penelitian ini hanya mengelompokan berdasarkan dua kategori, yaitu laki-laki dan perempuan.

Dari data di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 42 responden (68,9%), dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 19 responden (31,1%).

Dari data di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 20-30 tahun sebanyak 47 responden (77%), kemudian dilanjutkan dengan usia 30-40 tahun sebanyak 11 responden (18%), selanjutnya responden dengan usia 40-50 tahun sebanyak 3 responden (4,9%) .

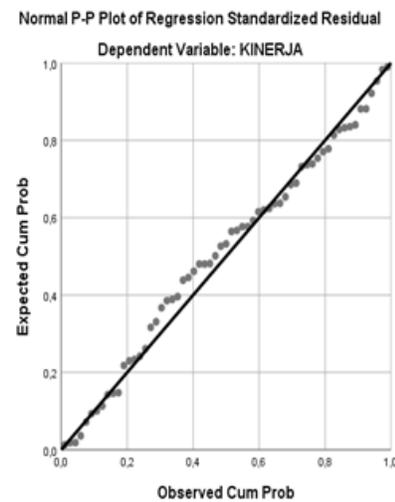
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2

Berdasarkan Gambar 2 di atas, hasil uji normalitas dalam histogram residual menunjukkan bahwa distribusi data adalah normal, hal ini dikarenakan grafik yang berbentuk seperti gunung yang merupakan sebuah syarat untuk dapat melakukan uji regresi. Selain dengan histogram residual, dapat juga digunakan P-plot seperti dibawah ini untuk menunjukkan apakah data berdistribusi secara normal atau tidak.



Gambar 3

Berdasarkan Gambar 3 di atas hasil uji normalitas menunjukkan nilai residual berdistribusi secara normal, hal itu dapat dilihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal tersebut.

Tabel 4

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,21184048
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,055
	Negative	-,076
Test Statistic		,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan Tabel 4 diatas, dapat dilihat bahwa hasil didalam tabel

Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal dengan menggunakan nilai pada Asymp. sig. (2-tailed) yaitu 0.200, dimana $0.200 > 0.05$, sehingga dikatakan data tersebut berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5

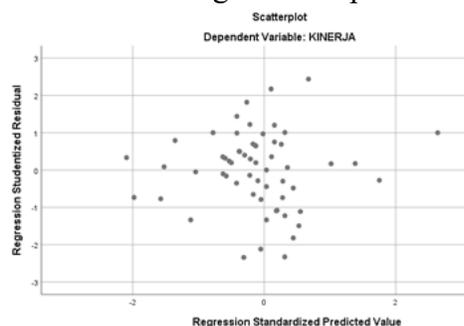
Coefficients ^a			Keterangan
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
Budaya Organisasi	.534	1.873	Tidak terjadi multikolin
Disiplin Kerja	.702	1.425	Tidak terjadi multikolin
Komunikasi Kerja	.502	1.992	Tidak terjadi multikolin

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai Tolerance ≥ 0.1 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) ≤ 0.10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pada variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan scatterplot:



Gambar 4

Berdasarkan Gambar 4 diatas, terlihat titik-titik menyebar di bagian atas dan bawah, serta membentuk

suatu pola tertentu maka dapat disimpulkan pada model regresi diatas tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Simultan (F-test)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika uji F menghasilkan F hitung $> F$ tabel atau nilai signifikansi $< 0,05$ ($\alpha=5\%$), maka disimpulkan variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil uji F :

Tabel 6

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	431,876	3	143,959	27,955	,000 ^b
	Residual	293,534	57	5,150		
	Total	725,410	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin Kerja, Budaya organisasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji statistik pada Tabel 6 di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$ dan nilai f hitung $27.955 > 2.76$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Komunikasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika uji t menghasilkan t hitung $> t$ tabel atau nilai signifikansi $< 0,05$ ($\alpha=5\%$), maka disimpulkan variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan

terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil uji t:

Tabel 7

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,640	4,460		,1
	Budaya organisasi	,117	,123	,110	,9
	Disiplin Kerja	,657	,136	,486	4,8
	Komunikasi	,433	,167	,309	2,6

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil Tabel 7 uji statistik di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi (X1)

Diketahui nilai signifikansi $0,344 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,954 < 2,002$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti Budaya Organisasi (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Disiplin (X2)

Diketahui nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,830 > 2,002$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti berpengaruh signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Komunikasi (X3)

Diketahui nilai signifikansi $0,012 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,600 > 2,002$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Komunikasi (X3) Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 8

R	R ²
0.772	0.595

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui nilai R square 0.595 atau 59.5% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Komunikasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 59.5% dan sisanya 40.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan didalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan judul pengaruh 'Budaya Organisasi, Disiplin kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Persero Batam', responden yang digunakan di dalam penelitian ini berjumlah 61 karyawan. Berdasarkan data yang sudah dikumpulkan dan dilakukan pengujian, maka peneliti dapat menarik kesimpulan yang sesuai dengan perumusan masalah, yaitu:

1. Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, karena berdasarkan hasil penelitian di lapangan budaya organisasi di PT Persero Batam cukup baik seperti dalam menghargai semua kelebihan yang dimiliki karyawan di luar pekerjaan dan menjelaskan kepada karyawan tentang misi perusahaan kedepan. Namun harus ada yang perlu ditingkatkan guna mencapai kinerja karyawan yang baik.

2. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan karyawan Persero Batam berusaha menjaga ketepatan waktu dan menajalankan tugas sesuai aturan. Jadi semakin baik disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di PT Persero Batam.

3. Variabel komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi menjadi faktor penting di dalam perusahaan PT Persero Batam. Pimpinan perusahaan selalu memberikan informasi dengan jelas agar pesan yang disampaikan dapat dilaksanakan oleh karyawan. Jadi semakin baik komunikasi yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

4. Berdasarkan hasil uji F maka variabel budaya organisasi, disiplin dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan PT Persero Batam.

SARAN

1. PT Persero Batam harus lebih meningkatkan budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian Persero Batam masih kurang dalam melibatkan karyawan dalam memberikan pendapat. Perusahaan harus bisa menerima pendapat dari karyawan, seperti mengadakan rapat evaluasi yang melibatkan karyawan. Rapat evaluasi bertujuan agar pimpinan PT Persero Batam dapat mendengar keluhan dari karyawan, sehingga

kedepannya PT Persero Batam menjadi lebih baik.

2. PT Persero Batam sebaiknya tetap mempertahankan disiplin kerja yang selama ini sudah diterapkan, seperti menekankan disiplin dalam kehadiran agar tidak menurunkan kualitas kinerja karyawan dan tidak menghambat pekerjaan di dalam perusahaan. Namun perusahaan harus lebih tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan yang sudah ditetapkan perusahaan.

3. PT Persero Batam tetap harus menjaga komunikasi yang baik antara pimpinan dan para karyawan sehingga tidak ada kesalahan dalam menerima informasi. Dan di dalam proses komunikasi pimpinan harus menciptakan suasana yang menyenangkan antara pimpinan dan karyawan yang bertujuan agar komunikasi dapat berjalan lancar dan diterima oleh karyawan dengan baik. Sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik dan lancar serta dapat mencapai tujuan sesuai target yang sudah ditetapkan.

4. Bagi peneliti selanjutnya berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian ini, peneliti menyarankan bagi peneliti berikutnya untuk menambahkan variabel lain atau mengganti variabel budaya organisasi dengan variabel lain yang berkaitan erat dengan kinerja karyawan, agar lebih banyak diketahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan terutama di dalam PT Persero Batam

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Z., Samah, B. A., & Abdullah, H. (2013). Paddy industry and paddy farmers well-being: a success recipe for agriculture industry in Malaysia. *Asian Social Science*, 9(3), 177.
- Fitriani, R., & Sugiyono, S. (2018). Perilaku Peduli Lingkungan Pada Siswa Kelas X Sma Muhammadiyah 1 Yogyakarta. *Journal of Culinary Education and Technology*, 7(2).
- Hamdi, A. S., & Bahrudin, E. (2014). Metode Penelitian Kualitatif Aplikasi dalam Pendidikan. *Yogya Arta: Deepublish Publisher*.
- Hartatik, S., & Mahawati, E. (2014). *HUBUNGAN ANTARA SIKAP KERJA DAN POLA KERJA TERHADAP KELUHAN SUBYEKTIF MUSCULOSKELETAL PADA KARYAWAN BAGIAN SORTIR AREA FINISHING DI PT PURA BARUTAMA UNIT PM 5/6/9 KUDUS*.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kurniasari, C., & Ghozali, I. (2013). *Analisis pengaruh rasio CAMEL dalam memprediksi financial distress perbankan Indonesia*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Noeraini, I. A., & Sugiyono, S. (2016). Pengaruh tingkat kepercayaan, kualitas pelayanan, dan harga terhadap kepuasan pelanggan JNE Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(5).
- Rahmat, S. T. (2018). Pola asuh yang efektif untuk mendidik anak di era digital. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Missio*, 10(2), 143–161.
- RAMADHAN NUGRAHA, F. (2017). *PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT PERSERO BATAM)*. Universitas Pembangunan Nasional" Veteran" Yogyakarta.
- Rivai, V. (2013). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*.
- Sutanto, S., Ghozali, I., & Handayani, R. S. (2018). Faktor-faktor yang memengaruhi penerimaan dan penggunaan sistem informasi pengelolaan keuangan daerah (sipkd) dalam perspektif the unified theory of acceptance and use of technology 2 (utaut 2) di kabupaten semarang. *Jurnal Akuntansi Dan Auditing*, 15(1), 37–68.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120–129.
- Sutrisno, S. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap

kinerja pegawai negeri sipil (studi
di kantor dinas sosial provinsi
jawa tengah). *Jurnal Ilmiah*
Dinamika Ekonomi Dan Bisnis,
1(1), 25040.