

Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan, Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Usaha Pelabuhan Laut BP Batam

Rosemy Septyadi^{1*}, Silvia Revana Auzar²

¹ Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Batam, Indonesia

² Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Batam, Indonesia

* Corresponding Email: Rseptyady97@gmail.com; silviarevanaauzar@univbatam.ac.id

Abstract - The Port Business Entity is one of the port management business units in Batam which is special because it is not managed directly by the Directorate General of Sea Transportation, but is managed by the Batam Free Trade Area and Free Port Concession Agency. The output of BUP is port services. anchoring service activities in the form of dock mooring services, water services, loading and unloading services, rental services for stacking/warehouse areas, scout and tug services, and finally through put services (especially at the Kabil liquid bulk port). As one of the business units managed by the Batam Free Trade Area and Free Port Concession Board, employees are required to report all activities carried out to the Batam Free Trade and Free Port Concession Board. Before the activity report is submitted to the Batam Free Trade Area and Free Port Concession Board, the personnel section is obliged to control its employees for the success of the realization of work targets such as the provision and service of port services. The purpose of this study was to determine the influence of organizational culture, work environment and leadership style on the performance of Batam Port Business Entity Office employees, either partially or simultaneously. The research method used is quantitative and qualitative methods based on primary in the form of questionnaires and secondary data from agencies. The number of samples in this study were 104 respondents who were employees of the Batam Port business entity office. The data analysis technique was carried out by multiple linear regression analysis with the help of SPSS statistical tools. The results of the study found that organizational culture had a significant partial effect on employee performance. The work environment has no significant effect partially on employee performance. Leadership style partially significant effect on employee performance. Organizational culture, work environment and leadership style simultaneously have a significant effect on performance.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Leadership Style, Employee Performance



1. PENDAHULUAN

Instansi pemerintahan dalam melaksanakan program yang sudah di berikan pemerintah pusat sesuai regulasi selalu bertujuan untuk mencapai tujuan instansi yang diprosikan dengan kinerja. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Badan Usaha Pelabuhan (BUP) merupakan salah satu unit usaha pengelola pelabuhan di Batam yang bersifat khusus karena tidak dikelola langsung oleh Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, namun dikelola oleh Badan Pengusahaan (BP) Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam. Sebelum bernama Badan Usaha Pelabuhan, instansi ini bernama Kantor Pelabuhan Laut (Kanpel) ketika masih bergabung dengan KSOP Khusus Batam.

Sebagai salah satu unit usaha yang dikelola oleh Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam karyawan wajib melaporkan seluruh kegiatan yang dilakukan kepada pihak Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas

dan Pelabuhan Bebas Batam. Sebelum pelaporan kegiatan disampaikan kepada pihak Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam bagian kepegawaian wajib mengontrol pegawainya untuk suksesnya target realisasi atas target pekerjaan seperti penyediaan dan pelayanan jasa kepelabuhan Output BUP yaitu jasa kepelabuhan. Kegiatan jasa labuh berupa jasa tambat dermaga, jasa air, jasa bongkar muat, jasa penyewaan lahan penumpukan/gudang, jasa pandu dan tunda, dan terakhir jasa through put (khususnya untuk di pelabuhan curah cair kabil). BUP dipimpin oleh seorang direktur, yang dibawahnya ada general manager, dimana general manager membawahi 4 divisi manager yaitu manager oprasional, manager keuangan dan sumber daya, manager komersil, dan manager teknik.

Pengukuran kinerja (keberhasilan dan kegagalan) dilakukan oleh Badan Usaha Pelabuhan tahun 2020 dengan menggunakan indikator kinerja pada level sasaran dan kegiatan. Pengukuran indikator kinerja pada level sasaran digunakan untuk menunjukkan secara langsung kaitan antara sasaran dengan indikator kinerjanya sehingga keberhasilan sasaran berdasarkan rencana kinerja tahunan yang ditetapkan dapat dilihat dengan jelas.

Tabel 1. Sasaran Kinerja

No	Sasaran Kinerja	Bulan Juni		Bulan Juli		Bulan Agustus	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Orientasi pelayanan	84	Baik	87	Baik	85	Baik
2	intergritas	85	Baik	84	Baik	84	Baik
3	komitmen	85	Baik	85	Baik	83	Baik
4	disiplin	88	Baik	86	Baik	83	Baik
5	kerjasama	85	Baik	86	Baik	88	Baik
6	kepemimpinan	85	Baik	88	Baik	87	Baik
Jumlah		512		516		510	
Nilai Rata-Rata		85,3		86		85	

Hasil kinerja yang dipaparkan merupakan hasil rekapitulasi kinerja perusahaan secara keseluruhan yang diukur dengan Sasaran Kinerja. Sebagai pelaksana aktifitas instansi pegawai harus berperan aktif untuk meningkatkan dan memaksimalkan kinerja untuk mencapai hasil yang optimal. Direktur Badan Usaha Pelabuhan BP Batam membuat gebrakan dengan meluncurkan tagline “DEDIKASI” sebagai budaya organisasi instansi. Dedikasi yang dimaksud merupakan singkatan dari terdepan, dinamis, kolaboratif dan terintegrasi. DEDIKASI dipilih sebagai nilai budaya organisasi, yang diharapkan dapat diterapkan oleh pegawai di lingkungan Badan Usaha Pelabuhan BP Batam dalam mencapai target 2021.

Pelaksanaan kegiatan yang dilakukandi BUP seringkali mengalami kendala yang diluar kendali. Hal ini tentunya menjadi masalah yang harus dihadapi pimpinan dalam pengambilan keputusan. Salah satu masalah yang dihadapi yaitu terkait dengan kondisi di lapangan yang harus dihadapi pegawai membuat pimpinan kesulitan dalam membuat keputusan. Dari latar belakang masalah yang sudah dijelaskan dengan ini penulis berusaha melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di BUP Pelabuhan Laut BP Batam”. Adapun identifikasi masalah yang ditemukan adalah Terbentuknya budaya organisasi yang sudah mengakar dari generasi ke generasi Lingkungan kerja yang luas dengan kondisi yang tidak pasti Sulitnya pengambilan keputusan karena kondisi lapangan yang tidak terduga

2. LITERATUR DAN HIPOTESIS

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat

mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Tjiptono gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain.¹

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Malayu, motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan factor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian Siagian mengatakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pemimpin yang setiap hari berkontak langsung dengan bawahan di tempat kerja.²

Kepemimpinan pemimpin yang diperlihatkan dan diterapkan kedalam suatu gaya kepemimpinan merupakan salah satu factor dalam peningkatan kinerja karyawan, karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong, dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Untuk itu pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya. Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama.

Dari pengertian di atas dapat dipahami bahwa budaya merupakan kegiatan manusia di dalam organisasi yang secara sistematis diturunkan atau disalurkan dari posisi

seseorang yang lebih tinggi kepada yang lebih rendah maupun dari sebuah generasi jabatan tertentu kepada generasi yang baru di dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Budaya mencakup berbagai hal, termasuk sumber daya manusia. Budaya dan sumber daya saling mempengaruhi. Budaya organisasi dapat membentuk perilaku dan tindakan anggota dalam menjalankan aktivitasnya. Budaya organisasi sangat penting peranannya dalam mendukung terciptanya suatu organisasi atau perusahaan yang efektif. Secara lebih spesifik, budaya organisasi dapat berperan dan menyajikan pedoman perilaku kerja bagi anggota organisasi.

Proses pembentukan budaya organisasi umumnya dimulai dari filosofi para pendiri, hal itu karena para pendiri yang memiliki tujuan. Para pendiri menanamkan budaya seperti apa yang harus dijalankan oleh organisasi. Dari pendiri itu kemudian diteruskan kepada karyawan melalui penerapan visi dan misi yang sudah ditetapkan. Semua gagasan tersebut dimulai dari level manajemen paling atas sampai dengan level paling bawah yang menjadikan budaya yang ada lama kelamaan akan mengakar kuat sebagai sebuah hal yang kuat.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada BUP Pelabuhan Laut BP Batam yang beralamat di Jalan Yos Sudarso No. 3, Batu Merah, Batu Ampar, Sungai Jodoh, Kec. Batu Ampar, Kota Batam. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah survei. Dalam penelitian survei, informasi yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Penelitian survei ini adalah pengumpulan data yang menggunakan instrument kuesioner / wawancara untuk mendapatkan tanggapan dari responden. Penelitian survei yaitu penelitian yang dilakukan untuk memperoleh fakta – fakta dari gejala – gejala yang ada dan mencari keterangan – keterangan secara faktual tanpa menyelidiki mengapa gejala – gejala tersebut ada. Penelitian ini berdasarkan

tingkat eksplanasinya digolongkan dalam penelitian asosiatif.

Pengumpulan data adalah suatu proses pendekatan kepada subjek dan proses pengumpulan karakteristik yang diperlukan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data Kuesioner, dan Observasi

Teknik analisis data dalam suatu penelitian menggunakan dua pendekatan statistik, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Berganda dengan alat analisis SPSS Versi24.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa thitung 2,055 sedangkan ttabel sebesar 1,974 dan signifikan sebesar 0,042, sehingga thitung $2,055 < ttabel$ 1,974 dan signifikan $0,042 < 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Hasil jawaban responden yang paling dominan mengenai budaya organisasi ditunjukkan oleh pernyataan pegawai harus mampu menyesuaikan diri dengan tim kerja yaitu sebesar 58 orang menjawab setuju dengan persentase sebesar 55,8% dengan nilai mean 4,32. Artinya, pelaksanaan budaya organisasi mendapat respon yang positif bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang sudah dilakukan positif bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang sudah dilakukan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan budaya organisasi mempunyai pengaruh secara langsung keberhasilan dan kemunduran suatu perusahaan juga tidak lepas dari aspek manusia, sehingga menjadi pokok perhatian dari sistem pengendalian manajemen. Sesungguhnya manusia mempunyai kecenderungan untuk menjadi pemalas, kurang bergairah dalam berusaha maupun untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

B. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa t_{hitung} 0,649 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,974 dan signifikan sebesar 0,518, sehingga t_{hitung} 0,649 > t_{tabel} 1,974 dan signifikan 0,518 < 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Hasil jawaban responden yang paling dominan mengenai pengembangan karir ditunjukkan oleh pernyataan 2 dimana sebanyak 72 orang pegawai (69,2%) menyatakan bahwa ruang kerja pegawai bersih dan tertata rapi. Artinya, instansi menyediakan ruang kerja untuk pegawai dengan menjaga kebersihan agar pegawai nyaman berada di kantor.

Dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya presentase pada indikator hubungan dengan rekan kerja, ini berarti karyawan senang berada di lingkungan kerja dan kesulitan antar karyawan dapat dipecahkan bersama-sama. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan suatu keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Nitisemito, 2015:182). Hal tersebut juga didukung oleh penelitian dari Agus Murdiyanto (2012) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai

Hasil menunjukkan bahwa t_{hitung} 3,917

sedangkan t_{tabel} sebesar 1,974 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga t_{hitung} 3,917 > t_{tabel} 1,974 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Hasil jawaban responden yang paling dominan mengenai kepemimpinan ditunjukkan oleh pernyataan 5 dimana sebanyak 60 orang pegawai (57,6%) menyatakan bahwa Pimpinan mendukung usaha Pegawainya dalam penyelesaian keputusan. Artinya pimpinan memberikan kesempatan bagi pegawai dalam membuat keputusan atas pekerjaan yang dilakukan, tetapi disesuaikan dengan regulasi yang berlaku.

Hal ini juga berarti bahwa perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja. Hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman sekerja serta dengan pemimpin adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kinerja pegawai, semakin baik pemimpin dalam membawahi karyawannya semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya, begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Usaha Pelabuhan Batam, artinya kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi diharapkan dapat menimbulkan perubahan positif berupa kekuatan dinamis yang dapat mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan jika diterapkan sesuai dengan koridor yang telah ditetapkan kedua belah pihak sesuai dengan jabatan yang dimiliki. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh Hakim (2011) dan Suparmi (2010).

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 1. Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	83	79,8
2	Perempuan	11	20,2
Total		104	100,0

Sumber: Pengolahan data primer

Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Badan Usaha Pelabuhan (BUP) Batam yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 83 orang atau sebesar 79,2% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	< 25 tahun	10	9,6
2	25 – 40 tahun	54	51,9
3	40 – 55 tahun	34	32,7
4	> 55 tahun	6	5,8
Total			100,0

Sumber: Pengolahan data primer

Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Badan Usaha Pelabuhan (BUP) Batam yang menjadi responden memiliki masa kerja 25 hingga 40 tahun yaitu sebanyak 54 orang atau sebesar 51,9% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 3. Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	< 5 tahun	19	18,27
2	5 – 15 tahun	43	41,3
3	15 – 25 tahun	32	30,8
4	> 25 Tahun	10	9,6
Total		104	100,0

Sumber: Pengolahan data primer

Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Badan Usaha Pelabuhanyang

menjadi responden memiliki masa kerja 5 hingga 15 tahun yaitu sebanyak 43 orang atau sebesar 41,3% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	6	5,8
2	DIII	14	13,5
3	S1	70	67,3
4	S2	14	13,5
Total		104	100,0

Sumber: Pengolahan data primer

Pada tabel 4 dapat dilihat bahwa mayoritas Badna Usaha Pelabuhan Batam yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana yaitu sebanyak 70 orang atau sebesar 80,2% dari total responden.

1) Variabel X₁ (Budaya Organisasi)

Hasil jawaban pada variabel budaya organisasi dengan jawaban dengan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan Pegawai harus mampu menyesuaikan diri dengan tim kerja yaitu sebesar 58 orang menjawab setuju dengan persentase sebesar 55,8% dengan nilai mean 4,35. Artinya, hampir seluruh pegawai mampu menyesuaikan diri dengan tim kerjanya. hal ini dibuktikan dengan jumlah pegawai terbesar menjawab setuju dan sangat setuju. Budaya organisasi yang ada saat ini sudah tepat dilaksanakan dalam organisasi.

2) Variabel X₂ (Lingkungan Kerja)

Hasil jawaban pada variabel lingkungan kerja dengan jawaban dengan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan Ruang kerja Pegawai bersih dan tertata rapi yaitu sebesar 72 orang menjawab setuju dengan persentase sebesar 69,2% dengan nilai mean 4,64. Artinya, pegawai mampu menciptakan lingkungan kerja yang bersih dan rapi untuk menciptakan suasana kerja yang optimal dalam bekerja. Hal ini tentunya akan memberikan manfaat yang besar bagi pegawai dalam bekerja.

3) Variabel X3 (Gaya Kepemimpinan)

Hasil jawaban pada variabel gaya kepemimpinan dengan jawaban dengan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan Pimpinan mendukung usaha Pegawainya dalam penyelesaian keputusan yaitu sebesar 60 orang menjawab setuju dengan persentase sebesar 57,7% dengan nilai mean 4,32. Artinya, pimpinan memberikan kebebasan pada pegawai untuk membuat keputusan atas pekerjaannya dan dengan pertimbangan evaluasi atas keputusan yang dibuatnya.

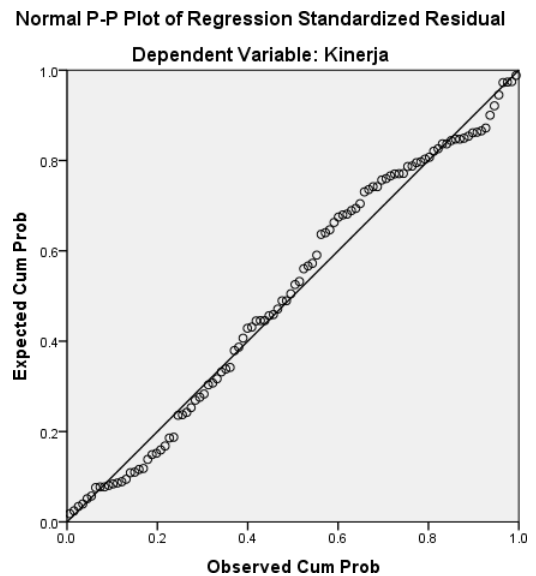
4) Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Hasil jawaban responden pada variabel kinerja dengan jawaban dengan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan Pekerjaan yang di tangani sesuai dengan pengetahuan yang miliki yaitu sebesar 81 orang menjawab setuju dengan persentase sebesar 77,9% dengan nilai mean 4,32. Artinya, pegawai merasakan bahwa pengetahuan yang dimilikinya mampu membantu pegawai dalam menangani pekerjaannya.

D. Pengujian Asumsi Klasik Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

Berdasarkan Gambar 1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

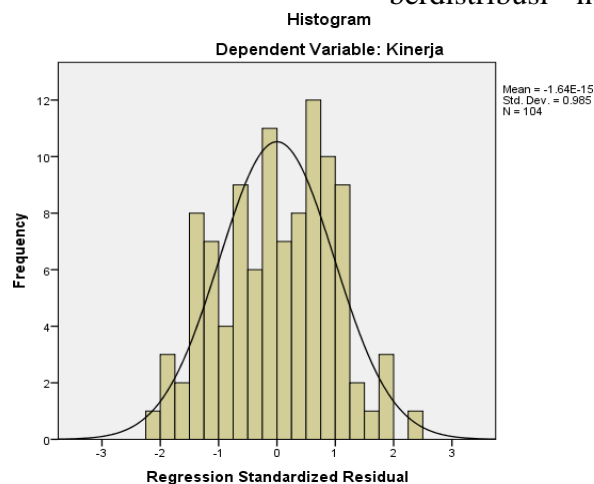


Gambar 2. PP Plot Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0 (2021)

Berdasarkan Gambar 2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka



Gambar 1. Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0 (2021)

dilakukan uji *Kolmogorov Smirnov* (1 Sample KS) yakni dengan melihat data

residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 5. Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	2.91355886
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.058
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.826
Asymp. Sig. (2-tailed)		.503

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber: Pengolahan data primer

Pada tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,721 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,619 > 0,05$). Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error				
1	(Constant)	13.867	2.806		4.944	.000	
	Budaya_Organisasi	.190	.093	.254	2.056	.042	1.185
	Lingkungan_Kerja	.089	.138	.083	.649	.518	3.460
	Gaya_Kepemimpinan	.436	.111	.570	3.921	.000	4.431

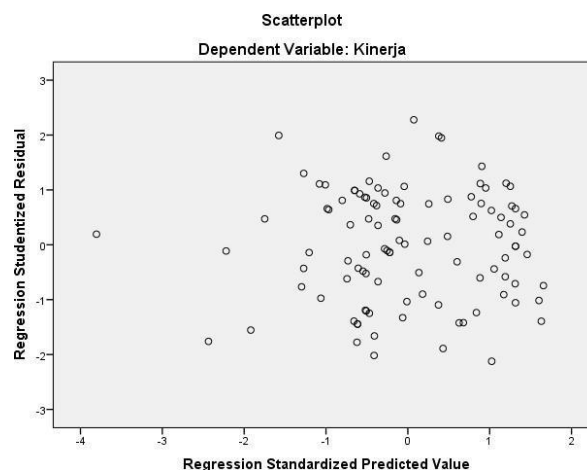
a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Pengolahan data primer

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor (VIF)* lebih kecil dari 10 antara lain adalah budaya organisasi 3,185 < 10,

lingkungan kerja 3,460 < 10 dan gaya kepemimpinan, 431 < 10, serta nilai *Tolerance* budaya organisasi 0,314 > 0,1, lingkungan kerja 0,289 > 0,1 dan gaya kepemimpinan 0,226 > 0,1 sehingga terbebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Scatterplot (Uji Heteroskedastisitas)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0 (2021)

Berdasarkan gambar 2 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Analisis Regresi Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.867	2.806		4.941	.000		
	Budaya_Organisasi	.190	.093	.254	2.055	.042	.314	3.185
	Lingkungan_Kerja	.089	.138	.083	.649	.518	.289	3.460
	Gaya_Kepemimpinan	.436	.111	.570	3.917	.000	.226	4.431

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Pengolahan data primer

Berdasarkan Tabel 4.10 diperoleh model regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 13.867 + 0,190 X_1 + 0,089 X_2 + 0,436 X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika variabel budaya organisasi (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan gaya kepemimpinan (X₃) dianggap konstan, maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah 13,867.
- Jika variable budaya organisasi (X₁) naik satu satuan, maka nilai kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,190 satuan.
- Jika variabel lingkungan kerja (X₂) naik satu satuan, maka nilai kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,089 satuan.
- Jika variabel gaya kepemimpinan (X₂) naik satu satuan, maka nilai kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,436 satuan.

E. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan: H_a diterima dan H₀ ditolak, apabila thitung > ttabel atau Sig. t < α H_a ditolak dan H₀ diterima, apabila thitung < ttabel atau Sig. t > α thitung.

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat

dilihat bahwa:

- pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai
Nilai thitung variabel budaya organisasi sebesar 2,055 sedangkan ttabel sebesar 1,974 dan signifikan sebesar 0,042, sehingga thitung 2,055 < ttabel 1,974 dan signifikan 0,042 < 0,05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak, artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
Nilai thitung variabel lingkungan kerja sebesar 0,649 sedangkan ttabel sebesar 1,974 dan signifikan sebesar 0,518, sehingga thitung 0,649 > ttabel 1,974 dan signifikan 0,518 < 0,05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai
Nilai thitung variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,917 sedangkan ttabel sebesar 1,974 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga thitung 3,917 > ttabel 1,974 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka H_a diterima dan H₀ ditolak, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* (=0,05). Jika

nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 8. Uji Simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	953.036	3	317.679	36.333	.000 ^b
Residual	874.349	100	8.743		
Total	1827.385	103			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan, Budaya_Organisasi, Lingkungan_Kerja

Sumber: Pengolahan data primer

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa Fhitung sebesar 36.333 sedangkan Ftabel sebesar 2,27 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan gaya kepemimpinan (X3) secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_a atau hipotesis diterima.

Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 9. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.522	.507	2.957

a. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan, Budaya_Organisasi, Lingkungan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan data primer

Berdasarkan tabel tabel 9 di atas dapat dilihat angka *adjusted R Square* 0,507 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 50,7% kinerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh budaya organisasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Sedangkan sisanya $100\% - 50,7\% = 49,3\%$ dijelaskan oleh faktor lain, seperti pelatihan, kompetensi dan lain-lain.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini berdasarkan hasil pemaparan pada masing-masing bab adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap

kinerja pegawai.

3. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
4. Budaya organisasi (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan gaya kepemimpinan (X₃) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Keterbatasan

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, dapat dibatasi masalah dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di BUP Pelabuhan Laut BP Batam. Waktu penelitian yang direncanakan berakhir pada bulan Juni 2021.

Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan mampu

digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan untuk penelitian terkait kinerja pegawai pada sektor pemerintahan

6. DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (Pengantar Manajemen). 2015. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, S. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Basna, F. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Manado. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol. 4 No. 3*, 319- 334.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management – Thirteenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management – Thirteenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea, P., & Thoah, N. (2018). *Kompetensi Komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Indrayani, & Al Qarny, A. (2020). Factors Affecting Work Satisfaction and Employee Performance in Automotive Industrial Chain. *International Journal of Economics and Business Administration, Volume VIII, Issue 2*, 317-325.
- Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2014). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2016). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2016). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyana, I. (2015). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemitro, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PustakaSetia.
- Notoatmodjo. (2014). *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahayu, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Departement PT. Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol 43 No 1*, 1-9.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2017). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinulingga, S. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: USU Press.
- Sitorus, R., & Wijaya, L. (2016). Pengaruh Profesionalisme dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor dengan Struktur Audit Sebagai Pemoderasi.

Media Studi Ekonomi, 98-119.

- Soegoto, E. S. (2014). *Enterpreneurship: Menjadi Pebisnis Ulung Edisi Revisi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2018). *Metodologi Penelitian Ekonomi: Alat Statistik dan Analisis Ouput Komputer*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibisono, C., Nurhatsiyah, & Gustiawan, F. (2018). Work motivation and leadership on the performance of employees as predictors of organizational culture in broadcasting commission of Riau islands province, Indonesia. *Management Science Letters*, 247-258.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yulk, G. (2015). *Leadership in Organizations*. Jakarta: Indeks.