

Jurnal Ilmiah **ZONA MANAJERIAL**

Volume 7, Nomor 2, Agustus 2017

ISSN : 2087-7331

Determinasi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Barakah Pantai Melayu Batam.

E. Kurniawan C. Saputra | Chablullah Wibisono

Determinasi Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

Nina Anggraeni | Ngaliman

Determinasi Mutasi Kerja, Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Dana Nusantara.

Vita Anggraeni | Jemmy Rumengan

Efek Kualitas Pelayanan, Harga dan Promosi Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Trans Panorama Wisata.

Anggi Rumaepa | Bambang Satriawan

Efek Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Personil Polisi Dibagian Ditsabhara Polda Kepulauan Riau.

Kristie Sugama Manurung | Diana Titik Windayati

Budaya Organisasi, Komunikasi dan Motivasi Sebagai Determinasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batam Kota.

Ranisa Eka Lestari Putri | Sri Yanti

Determinasi Pelatihan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Batam.

Indrayani

Pengaruh Fasilitas, Harga dan Citra Perusahaan Terhadap Kepuasan Pelanggan di Hana Hotel Batam.

Mia Audina Meilinda | Sri Langgeng Ratnasari

Efek Persepsi Harga, Promosi dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pada PT. Alfa Scorpii Bengkulu Batam.

Silvia Revana Auzar

Efek Kualitas Kontruksi, Pelayanan dan Harga Terhadap Volume Penjualan Rumah di PT. Adi Bintang Permata Batam.

Nurhayati | Andi M. Lutfi

**Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM)
Universitas Batam**

JURNAL ILMIAH

“ZONA MANAJERIAL”

ISSN 2087-7331

Frekuensi Terbitan :

Zona Sipil Pertama kali Terbit Pada Bulan Desember 2010 dengan frekuensi terbitan 2 (dua) kali dalam 1 tahun dan di bulan April Tahun 2012 frekuensi terbitan Zona Sipil menjadi 3 (tiga) kali dalam 1 tahun, yaitu di bulan April, Agustus dan Desember.

Diterbitkan oleh :

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
(LPPM) Universitas Batam.

Alamat Redaksi :

UNIVERSITAS BATAM
Jl. Abulyatama No 5, Batam 29464
Telepon & Fax (0778) 7485055, 7785054
Home Page: <http://www.univbatam.ac.id>
<http://lppm.univbatam.ac.id>
Email : univbatam1@gmail.com

Pelindung :

(Rektor Universitas Batam):

Prof. Dr. Ir. Novirman Jamarun, MSc

Penanggung jawab:

Dekan Fakultas Ekonomi

Pemimpin Redaksi :

Prof. Dr. Jemmy R. S.E., M.M

Redaksi ahli :

Prof. Dr. Yunazar Manjang, M.S. (UNAND)
Dr. Ir. H. Chablullah Wibisono, M.M. (UNIBA)
Dr. Ir. Wan Darussalam (UNIBA)

Redaksi pelaksana :

Nona Jane Onoyi, S.E., M.M.
Andi M. Lutfi, S.E., M.Si.

Editor :

H. Ngaliman, S.E., M.Si.
Bambang Satriawan, S.E., M.Ak.
Sri Yanti, S.E., M.Si.

Sekretaris :

Nolla Puspita Dewi, S.E., M.Ak.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji Syukur Alhamdulillah dengan Rahmat dan Karunia Allah SWT telah terbit Jurnal Ilmiah Zona Manajerial Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batam, Volume 7 No. 2 Agustus 2017, yang berisi tentang hasil penelitian maupun berupa tulisan ilmiah populer yang dilakukan mahasiswa dan dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batam, maupun diluar Universitas Batam.

Kami mengharapkan untuk terbitan yang selanjutnya mahasiswa dan dosen dapat meningkatkan kualitas publikasi karya ilmiah, yang sesuai dengan kaidah penulisan jurnal ilmiah.

Pada kesempatan ini Redaksi mengucapkan terimakasih kepada dosen yang telah berpartisipasi dalam penulisan Zona Manajerial terutama pada Volume 7 No 2 Agustus 2017 dan untuk kesempurnaan jurnal ini kritikan dan saran sangat diharapkan.

Wabillahitaufig Walhidayah
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Salam,

Redaksi

JURNAL ILMIAH ZONA MANAJERIAL
VOLUME 7 NOMOR 2, AGUSTUS 2017.
ISSN : 2087-7331

DAFTAR ISI		Halaman
1	Determinasi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Barakah Pantai Melayu Batam. <i>E. Kurniawan C. Saputra</i> <i>Chablullah Wibisono</i>	1-16
2	Determinasi Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kepulauan Riau. <i>Nina Anggraeni</i> <i>Ngaliman</i>	17-26
3	Determinasi Mutasi Kerja, Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Dana Nusantara Batam. <i>Vita Anggraeni</i> <i>Jemmy Rumengan</i>	27-36
4	Efek Kualitas Pelayanan, Harga dan Promosi Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Trans Panorama Wisata. <i>Anggi Rumapea</i> <i>Bambang Satriawan</i>	37-48
5	Efek Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Personil Polisi Dibagian Ditsabhara Polda Kepri. <i>Kristie Sugama Manurung</i> <i>Diana Tiitik Windayati</i>	49-65
6	Budaya Organisasi, Komunikasi dan Motivasi Sebagai Determinasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batam Kota. <i>Ranisa Eka Lestari Putri</i> <i>Sri Yanti</i>	66-78
7	Determinasi Pelatihan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Batam. <i>Indrayani</i>	79-89
8	Pengaruh Fasilitas, Harga dan Citra Perusahaan Terhadap Kepuasan Pelanggan di Hana Hotel Batam. <i>Mia Audina Meilinda</i> <i>Sri Langgeng Ratnasari</i>	90-99
9	Efek Persepsi Harga, Promosi dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pada PT. Alfa Scorpii Bengkong Batam. <i>Silvia Revana Auzar</i>	100-112
10	Efek Kualitas Kontruksi, Pelayanan dan Harga Terhadap Volume Penjualan Rumah di PT. Adi Bintang Permata Batam. <i>Nurhayati</i> <i>Andi M. Lutfi</i>	113-126

BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI SEBAGAI DETERMINASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT BATAM KOTA

Ranisa Eka Lestari Putri dan Sri Yanti

Department of Management, Faculty of Economics

Universitas Batam, Indonesia

Komplek UNIBA Batam Center-Batam, 29464, Phone : 0778-7485055

ekaranisalp@gmail.com ; sri.yanti@univbatam.ac.id

ABSTRACT

This study aimed to get empirical evidence of the influence of organizational culture, communication, and motivation on employee performance in Batam City District Office. In the stages of testing in this study using the sampling method used is the census. The sample in this study was 43 Employees Head Office Batam City. Methods of data collection conducted by questionnaire. Hypothesis testing is performed using linear regression models and test the T-statistic. Hypothesis testing is done by using SPSS software. Based on the results of testing the first hypothesis, it is known that the organizational culture significantly influence employee performance Batam City District Office. And the results of the second test, it is known that the communication is not significant to the performance of the staff of the Head of Batam. And a third test results, it is known that motivation has a significant influence on employee performance Batam City District Office.

Keywords: Organizational Culture, Communication, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Globalisasi dunia menuntut bangsa Indonesia agar dapat sejalan dengan perkembangan zaman. Bukan hanya dari segi peningkatan infrastruktur yang memadai saja, tapi lebih cenderung sebagai bangsa besar yang memiliki kemampuan intelektual tinggi yang menjadi corak peradaban maju agar masyarakat Indonesia dapat dikenal oleh bangsa lain dalam upayanya meningkatkan kualitas kehidupan.

Banyak langkah yang dapat ditempuh dalam hal meningkatkan kualitas kehidupan, baik melalui peningkatan kompetensi softskill ataupun hardskill. Kompetensi

softskill ini antara lain mengenai mentalitas, karakteristik bahkan kemampuan interpersonal seperti komunikasi yang baik. Sedangkan kompetensi hardskill lebih cenderung mengarah kepada peningkatan kemampuan teknis seperti pendidikan dan pelatihan (Darmayanti, 2014 : 2)

Berkaitan dengan itu semua, pemerintah melalui Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia berusaha secara berkesinambungan melakukan pembenahan pada aparatur Pegawai Negeri Sipil di seluruh Indonesia

dalam rangka peningkatan kualitas kinerja agar dapat bekerja secara profesional untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Hal ini dilakukan untuk mewujudkan pemerintahan yang baik dan pemerintahan yang bersih. Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu organisasi ini untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh organisasi maupun masyarakat yang memerlukan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain: kepemimpinan, fasilitas kerja, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, kompensasi, dan masih banyak yang lainnya.

Organisasi adalah salah satu entitas sosial yang terkoordinasi secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih dengan batasan yang relatif teridentifikasi, yang berfungsi secara berkelanjutan untuk mencapai seperangkat sasaran bersama.

Bagi organisasi yang memberikan pelayanan kepada publik, tentu saja kinerja pegawai itu dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dapat memberikan pelayanan prima kepada publik, seperti pada Kantor Camat Batam Kota mengenai pelayanan tertib administrasi kependudukan yang berlaku di Kota Batam. Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

Komunikasi merupakan hal penting dalam perilaku organisasi,

komunikasi tidak hanya proses penyampaian informasi dan berita yang dapat dilihat, didengar, dimengerti, tetapi proses penyampaian informasi yang menyeluruh termasuk di dalamnya perasaan dan sikap dari yang menyampaikan informasi tersebut. Namun yang sering terjadi disini adalah komunikasi yang salah, ketika berkumpul mereka menggunakan komunikasi dengan salah seperti ngerumpi (membicarakan hal-hal yang tidak penting).

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan kepuasan dirinya pada tipe kegiatan yang spesifik, dan arah tersebut positif dengan mengarah mendekati objek yang menjadi tujuan.

Batam Kota adalah sebuah Kecamatan di Kota Batam, Kepulauan Riau Oleh masyarakat Batam Kecamatan Batam Kota lebih dikenal dengan istilah Batam Center. Di Kecamatan inilah terletak pusat pemerintahan Kota Batam, Alun-alun dan Masjid Raya Batam. Mega Wisata Ocarina juga terletak di Kecamatan ini. Lokasinya yang strategis di tengah-tengah Pulau Batam membuat Kecamatan Batam Kota berkembang pesat menjadi kawasan industri dan pemukiman yang ramai Darmayanti, (2014 : 5).

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui determinasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Batam Kota

2. Untuk mengetahui determinasi Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Batam Kota
3. Untuk mengetahui determinasi Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Batam Kota
4. Untuk mengetahui determinasi Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Batam Kota.

KAJIAN TEORI DAN METODE

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 diusia senja, begitu pula sebaliknya jika sudah terbiasa malas dan tidak suka bekerja maka itu juga akan terbawa hingga pada saat menjadi kakek nenek (Fahmi, 2013:49).

Organisasi adalah sistem peran, aliran aktivitas dan proses (pola hubungan kerja) dan melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas yang didesain untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Robbins dalam Torang (2013:25) organisasi adalah suatu entitas sosial yang terkoordinasi secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih dengan

batasan yang relatif teridentifikasi, yang berfungsi secara berkelanjutan untuk mencapai seperangkat sasaran bersama.

Organisasi berasal dari kata organ (sebuah kata dalam bahasa Yunani) yang berarti alat). Oleh karena itu kita dapat mendefinisikan organisasi sebagai sebuah wadah yang memiliki multi peran dan didirikan dengan tujuan mampu memberikan serta mewujudkan keinginan berbagai pihak, dan tak terkecuali kepuasan bagi pemilikinya.

Dalam lingkup organisasi, budaya organisasi sering diartikan sebagai sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya. Menurut Robbins dalam Mulyadi (2015:95) budaya organisasi adalah “Istilah yan dipakai untuk memuat rangkaian variabel-variabel perilaku yang mengacu kepada nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, dan prinsip pokok yang berperan sebagai suatu dasar bagi suatu sistem manajemen organisasi”.

Pada tingkat organisasional, budaya organisasi adalah asumsi-asumsi, keyakinan-keyakinan, nilai-nilai, dan persepsi yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi yang membentuk dan mempengaruhi sikap, perilaku, serta petunjuk dalam memecahkan masalah (Gibson, Ivannicevic dan Donnelly, dalam Torang 2013:107). Menurut Luthans (2007) budaya organisasi adalah tata nilai & norma yang menuntun perilaku jajaran organisasi.

Budaya organisasi mencerminkan persepsi umum yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi. Karenanya dapat diharapkan bahwa individu dengan latar belakang berbeda atau pada tingkat yang berbeda dalam organisasi akan cenderung menjelaskan budaya organisasi dengan terminologi yang sama. Namun, hal tersebut tidak berarti bahwa dalam suatu organisasi hanya terdapat suatu budaya tunggal. Di dalam budaya organisasi masih terbuka kemungkinan adanya satu atau lebih subkultur. Kebanyakan organisasi besar mempunyai dominant *culture* dan sejumlah *subculture*.

Mengacu pada beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah belief, value, norma, dan system yang membentuk dan mewarnai perilaku pimpinan dan anggota organisasi sehingga menjadi kebiasaan yang sulit diubah. Budaya adalah katup pengaman untuk mengatur beroperasinya organisasi melalui landasan nilai dan keyakinan setiap individu yang kemudian melembaga (menjadi norma kerja).

Komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu elemen penting dalam kehidupan organisasi. Fungsi manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan sampai dengan pengawasan semuanya melibatkan komunikasi. Komunikasi membantu para anggota organisasi untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi, merespons dan mengimplementasikan perubahan

organisasi, mengkoordinasikan aktivitas organisasi, serta ikut berperan dalam semua tindakan organisasi yang relevan. Komunikasi efektif juga membantu organisasi dalam mencapai sasaran atau tujuannya.

Setiap manajer selalu berhubungan dengan proses komunikasi. Manajer berhasil adalah mereka yang dapat menjalankan komunikasi dengan baik dan efektif, yaitu dapat menjadi penerima sekaligus sebagai komunikator yang efektif. Komunikasi dikatakan efektif apabila mendapat respons yang diharapkan dari *audience*. Komunikasi yang efektif merupakan pemahaman bersama antara individu yang menyampaikan pesan dengan individu yang menerima pesan.

Komunikasi berasal dari bahasa latin, yaitu *communis* yang artinya bersama. Komunikator berusaha untuk mencari kebersamaan dengan si penerima pesan. Komunikasi/communication dapat di definisikan sebagai transisi/transion informasi dan pemahaman melalui penggunaan simbol-simbol bersama dari satu orang atau kelompok kepada pihak lain. Simbol-simbol tersebut dapat verbal maupun non verbal (Ivancevich, *et. al.*, 2007 : 69) Komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Suatu komunikasi yang tepat akan terjadi apabila penyampai berita menyampaikan secara tepat sebuah informasi kepada penerima dan tidak terjadi gangguan atau distorsi (Herlambang, 2014:77).

Motivasi

Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan kepuasan dirinya pada tipe kegiatan yang spesifik, dan arah tersebut positif dengan mengarah mendekati objek yang menjadi tujuan (Sunyoto, 2013:1).

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Gitosudarmo dalam Sutrisno, 2009:111).

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan dalam Sutrisno, 2009:110).

Wexley dan Yukl dalam Sutrisno (2009:110), memberikan batasan mengenai motivasi sebagai *the process by which behavior is energized and directed*. Menurut Robbins (dalam Sutrisno, 2009:111),

mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior (Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo, 2014:322). Danim dalam (Torang, 2013:58) mengasumsikan motivasi sebagai aktivitas individu untuk menentukan kerangka dasar tujuan dan penentuan perilaku untuk mencapai tujuannya.

Menurut Saroso dalam Fahmi (2013:107) motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu.

Kinerja

Menurut Amstrong dan Baron dalam Fahmi (2013:127-128) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Kinerja menurut Aguinis dalam Fattah (2014:13) adalah *performance is about behavior or what employees do, not about what employees produce or the outcomes of their work*. Maksudnya kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan oleh karyawan, bukan tentang apa yang diproduksi

atau yang dihasilkan dari pekerjaan mereka.

Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya (Wibowo, 2013:69).

Kinerja menurut Mc Clelland dalam Torang (2013:74) menentukan beberapa karakteristik kinerja yaitu; bertanggung-jawab dalam pemecahan masalah menetapkan tujuan, ada umpan balik dan dapat diandalkan.

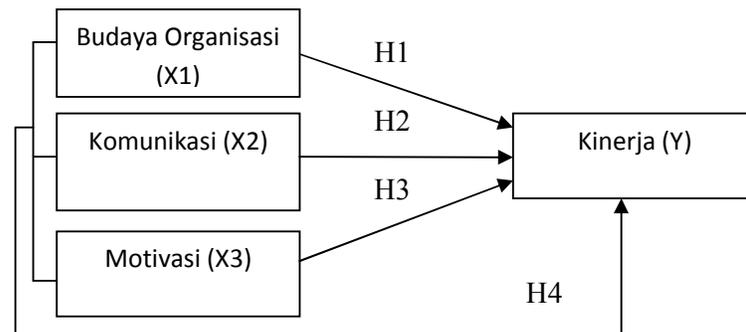
Untuk menilai kinerja individu dalam organisasi, Ravianto dalam Torang (2013:74) menetapkan beberapa kriteria yaitu: kompetensi individu tentang pekerjaan, kemampuan individu dalam membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya, pengetahuan individu tentang standar mutu pekerjaan, produktivitas individu (kualitas dan kuantitas kinerja), kompetensi teknis atas pekerjaannya, ketergantungan kepada orang lain, kemampuan berkomunikasi, kemampuan kerjasama, kediplinan dan kemampuan menyampaikan gagasannya dalam rapat, kemampuan mengelola pekerjaan serta kepemimpinan.

Kerangka Berpikir

Budaya organisasi mencerminkan persepsi umum yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi. Karenanya dapat diharapkan bahwa individu dengan latar belakang berbeda atau pada tingkat yang berbeda dalam organisasi akan cenderung menjelaskan budaya organisasi dengan terminologi yang sama. Namun, hal tersebut tidak berarti bahwa dalam suatu organisasi hanya terdapat suatu budaya tunggal. Di dalam budaya organisasi masih terbuka kemungkinan adanya satu atau lebih subkultur. Kebanyakan organisasi besar mempunyai dominant *culture* dan sejumlah *subculture*.

Setiap manajer selalu berhubungan dengan proses komunikasi. Manajer berhasil adalah mereka yang dapat menjalankan komunikasi dengan baik dan efektif, yaitu dapat menjadi penerima sekaligus sebagai komunikator yang efektif. Komunikasi dikatakan efektif apabila mendapat respons yang diharapkan dari *audience*. Komunikasi yang efektif merupakan pemahaman bersama antara individu yang menyampaikan pesan dengan individu yang menerima pesan.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Populasi, Sampel, dan Penarikan Sampel

Sugiyono (2015:148), menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi (N) dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Camat Batam Kota sebanyak 43 pegawai. Maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus. Aspek penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (variabel dependen). Variabel bebas (variabel independen) adalah Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Motivasi, sedangkan variabel terikat (variabel dependen) adalah Kinerja pegawai.

Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data dilakukan untuk memanfaatkan komputer, melalui program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan realibilitas instrumen adalah program computer. *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

Dari hasil validitas untuk 41 item pernyataan dari 4 variabel, diperoleh semua item mempunyai korelasi skor probabilitas $r < 0,05$ (sig.2-tailed <0.05) sehingga instrument untuk Budaya organisasi, Komunikasi, Motivasi, dan Kinerja pegawai memenuhi uji validitas. Ketentuan ini berdasarkan panduan SPSS dan Analisis Jalur Jemmy Rumenggan dan Team (2010). Uji instrument yang valid di uji denan menggunkn Cronbch Alpha, dapat dilihat dari Tabel 1 berikut:

Tabel 1.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Budaya Organisasi (X1)	0,760	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,755	Reliabel
Motivasi (X3)	0,728	Reliabel

Sumber : SPSS 21, data primer yang diolah bulan Agustus 2016

Menurut Rumengan (2010) Hasil Cronbach Alpha > 0.60, maka nilai yang di dapatkan reliabilitas

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Cara untuk

menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Hitnes dan Montogomery dalam Rumengan dkk, 2010). Berikut hasil uji multikolinearitas denan menggunakan nilai VIF, dapat dilihat dari tabel 2.

Tabel 2.
Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	9,900	5,365		1,845	,073		
1 Budaya organisasi	,470	,137	,569	3,430	,001	,485	2,062
Komunikasi	-,345	,178	-,339	-1,940	,060	,436	2,294
Motivasi	,513	,157	,472	3,262	,002	,637	1,570

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 2, ketiga variabel independen yakni Budaya Organisasi, Komunikasi dan Motivasi memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini.

Uji Koefisien Derterminasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya

variansi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagai mana dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3
Koefisien Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,900	5,365		1,845	,073
1 Motivasi	,513	,157	,472	3,262	,002
Komunikasi	-,345	,178	-,339	-1,940	,060
Budaya organisasi	,470	,137	,569	3,430	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Hasil pada tabel 3 dapat dituliskan dalam model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = 9,900 + 0,470X_1 - 0,345X_2 + 0,513X_3 + e$

Tabel 4
Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,693 ^a	,480		,440

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, komunikasi, motivasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Hasil koefisien korelasi berganda adalah 0,693, sedangkan nilai *r square* adalah 0,480 atau 48%. Hasil ini mengindikasikan bahwa 48% variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, komunikasi, dan motivasi. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Analisis Data Regresi Linear Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (Kinerja Pegawai)

dengan variabel independen (Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Motivasi), dengan tujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terkait akibat pengaruh dari nilai variabel bebas.

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda ini menggunakan bantuan program SPSS. Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 5
Perhitungan Uji-t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,900	5,365		1,845	,073
1					
Motivasi	,513	,157	,472	3,262	,002
Komunikasi	-,345	,178	-,339	-1,940	,060
Budaya organisasi	,470	,137	,569	3,430	,001

a. Dependent Variable: SCOREKIN

Hasil Hipotesis Uji-t nya adalah sebagai berikut :

1. H1 : Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pada hipotesis pertama, H1 dalam penelitian ini menyatakan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai. Variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai signifikan $0,001 < 0,05$ artinya signifikan dan memiliki pengaruh yang positif. Maka secara parsial variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batam Kota. (H1 diterima). Hal ini mengindikasikan bahwa apabila variabel Budaya Organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,470.
2. H2 : Komunikasi (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pada Hipotesis kedua, H2 dalam penelitian ini menyatakan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara Komunikasi dengan Kinerja Pegawai. Variabel

Komunikasi (X2) memiliki nilai tidak signifikan $0,060 > 0,05$ artinya tidak signifikan dan memiliki pengaruh yang negatif. Maka secara parsial variabel Komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batam Kota. (H2 ditolak). Hal ini mengidentifikasi bahwa apabila variabel Budaya Organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan menurun sebesar -0,345.

3. H3 : Motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pada hipotesis ketiga, H3 dalam penelitian ini menyatakan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai. Variabel Motivasi (X3) memiliki signifikan $0,002 < 0,05$ artinya signifikan. Maka secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Batam Kota. (H3 diterima).

Hal ini mengindikasikan bahwa apabila variabel Motivasi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,513.

Tabel 6.
Model Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	322,382	3	107,461	11,981	,000 ^b
	Residual	349,804	39	8,969		
	Total	672,186	42			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Komunikasi, Motivasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai probabilitas F (sig) variabel independen secara simultan (Budaya Organisasi, Komunikasi dan Motivasi) terhadap variabel independen adalah 0,000 (sig.0 < 0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima.

KESIMPULAN

1. Dari uji hipotesis diketahui bahwa Budaya Organisasi(X1) mempunyai determinasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada taraf signifikansi sebesar 0.001 yang mana angka ini dibawah *level of significance* yang digunakan yaitu 0.05, sehingga disimpulkan H1 diterima.
2. Uji hipotesis diketahui bahwa Komunikasi (X2) mempunyai determinasi yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada taraf signifikansi sebesar 0,060 yang mana angka ini berada diatas *level of significance* yang

digunakan yaitu 0.05, sehingga disimpulkan H2 ditolak.

3. Berdasarkan uji hipotesis juga diketahui bahwa Motivasi (X3) mempunyai determinasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada taraf signifikan 0,002 yang mana angka ini berada dibawah *level of significance* yang digunakan yaitu 0.05, sehingga disimpulkan H3 diterima.
4. Uji hipotesis disimpulkan bahwa budaya organisasi dan motivasi secara simultan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Komunikasi secara simultan mempunyai i determinasi yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

REKOMENDASI

1. Pada penelitian ini diketahui bahwa budaya organisasi belum sepenuhnya berjalan dengan baik di Kantor Camat Batam Kota, Oleh karena itu, disarankan kepada pegawai Kantor Camat

Batam Kota agar budaya organisasi lebih ditingkatkan untuk menciptakan kinerja pegawai yang lebih baik lagi. Dan Pegawai Kantor Camat Batam Kota selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan, dimana didalam suatu organisasi perlu kesepakatan bersama agar tidak terjadi keputusan di sebelah pihak saja. Kemudian Pegawai Kantor Camat Batam Kota hendaknya selalu membantu ketika ada teman sesama pegawai yang kesulitan, disinilah timbul peran Budaya organisasi agar timbul rasa saling tolong menolong sesama ketika ada kesulitan.

2. Pada penelitian ini juga diketahui bahwa komunikasi perlu ditingkatkan, mengingat peningkatan ini akan membawa lebih baik lagi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Batam Kota. Seperti pegawai hubungan baik antara pegawai, ini sangat diperlukan karena akan timbul rasa saling menghormati dan menjaga komunikasi dengan baik. Kemudian pegawai Kantor Camat Batam Kota haruslah ramah dan menghormati atasan.
3. Untuk masalah motivasi disini diharapkan atasan mengerti dengan keluh kesah yang disampaikan oleh para pegawai, agar pegawai merasa termotivasi dan diberi semangat oleh atasannya. Ketika para pegawai (bawahan) ada keperluan diluar kantor hendaknya mendapat pengertian dari atasan. Jika para pegawai menyelesaikan tugasny

tepat waktu, hendaknya di beri *reward* yang setimpal dengan apa yang sudah dikerjakan, agar kedepannya para pegawai lebih giat dan termotivasi lagi untuk mengerjakan tanggung jawab mereka lebih baik lagi.

REFERENSI

- Adam, Ami. 2009. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *PT KAI DOPI* Skripsi Jakarta:Universitas Indonesia Jakarta.
- Ananto, Reza. 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *PT DHL Global Forwarding* Skripsi Semarang:Universitas Diponegoro Semarang.
- Astary, Putri. 2014. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi. *Pada PT KAEFER* Skripsi Batam:Universitas Batam.
- Effendi Usman. (2014). Asas Manajemen. Jakarta: Penerbit PT. RajaGrafindo Persada.
- Fahmi, Irham. 2011. Manajemen Kepemimpinan : *Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fattah Hussein. (2014). Perilaku Pemimpin dan Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Penerbit Elmatara.
- Fahmi Irham. (2013). Perilaku Organisasi. Bandung: Penerbit Alfabeta.

- Ghozali, Imam. 2006. Statistik Nonparametrik. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2006. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gitosudarmo & Mulyono. 2006. Prinsip Dasar Manajemen. Yogyakarta:BPFE
- Herlambang Susatyo. (2014). Perilaku Organisasi. Yogyakarta. Penerbit KDT.
- Harijono, Hendra. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Bandara Hang Nadim Batam. Thesis Magister Sains Manajemen Universitas Batam. Hal 20-30.
- Kusumawati,Ratna. 2008. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan RS.Roemani. Tesis Semarang:Universitas Diponegoro Semarang.
- Ma'arif & Kartika. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Press.
- Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mulyadi Deddy. (2015). Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: Alfabeta.
- Rumengan Jemmy. (2010). Metodologi Penelitian Dengan SPSS. Batam. Penerbit universitas Batam Press.
- Sujarweni. 2014. Metodologi Penelitian. Pustaka Baru Press:Yogyakarta.
- Sujarweni. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno,Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Sunyonto Danang. (2015). Teori Perilaku Kerorganisasian.Yogyakarta: Penerbit Caps.
- Sunyonto Danang .(2013). Perilaku Organisasional. Jakarta: Penerbit CAPS (*Center Academic Publishing Service*).
- Sutrisno Edy .(2009).Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Manajemen.Yogyakarta: Penerbit Alfabeta.
- Torang Syamsir. (2013). Organisasi dan Manajemen. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja. Jakarta: Penerbit PT RajaGrafindo Persada.
- Zainal dkk. (2014). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Penerbit PT. RajaGrafindo Persada.