The cover features a dark red background. A large orange circle is centered, containing the word 'jurnal' in white and 'EQUILIBIRIA' in yellow. Two pink arrows form a circular path around the orange circle. Below the circle is a blue rectangle with white text. At the bottom left, there are yellow wavy lines. At the bottom right, there is a barcode and the ISSN number.

jurnal
EQUILIBIRIA

Fakultas Ekonomi
Universitas Riau
Kepulauan Batam



9 772503 154009

ISSN: 2503-1546



Journal Help

USER

You are logged in as...

unrika-srilanggeng

- [My Journals](#)
- [My Profile](#)
- [Log Out](#)

LANGUAGE

Select Language

English ▼

Submit

JOURNAL CONTENT

Search

Search Scope

All ▼

Search

Browse

- [By Issue](#)
- [By Author](#)
- [By Title](#)
- [Other Journals](#)

NOTIFICATIONS

- [View \(9 new\)](#)
- [Manage](#)

INFORMATION

- [For Readers](#)
- [For Authors](#)
- [For Librarians](#)

FONT SIZE

Visitors

	ID 17,330		IN 5
	US 1,661		KR 3
	MY 111		NL 2
	RU 73		CA 1
	SG 64		CN 1

Pageviews: 60,881



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](#).

HOME ABOUT USER HOME SEARCH CURRENT ARCHIVES
ANNOUNCEMENTS FOCUS AND SCOPE AUTHOR GUIDELINES PUBLICATION
ETHIC COPYRIGHT LICENSING EDITORIAL TEAM CONTACT
BERANDA

Home > Archives > **Vol 5, No 2 (2018)****Vol 5, No 2 (2018)**

Volume 5 No.2 2018

Table of Contents

Articles

[KINERJA KARYAWAN KOMUNIKASI KEPRIBADIAN DAN KOMITMEN ORGANISASI](#) PDF

Ramon Zamora

[ANALISIS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN PENGENDALIAN INTERN PERSEDIAAN BAHAN BAKU KATIN \(Studi Kasus CV. Celine Productin\)](#) PDF

rizki eka putra

[PENGARUH HARGA, BRAND IMAGE, DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SEPATU FLADEO](#) PDF

rimayang A. L. P. Ramli

[KINERJA PEGAWAI: BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI KERJA](#) PDF

sri langgeng ratnasari

[PENGARUH EFIKASI DIRI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PENGELOLA SP PLAZA BATAM](#) PDF

Yannik ariyati, Lelys Lelys

[ANALISIS PENERAPAN METODE ACTIVITY BASED COSTING SYSTEM DALAM PENENTUAN HARGA POKOK KAMAR HOTEL HARMONI BATAM](#) PDF

Aznedra aznedra

[PENGARUH RETURN ON ASSET \(ROA\), DEBT TO EQUITY RATIO \(DER\) DAN EARNING PER SHARE \(EPS\) TERHADAP HARGA SAHAM PADA PERUSAHAAN PROPERTI DI BURSA EFEK INDONESIA](#) PDF

catur Fatchu Ukhriyawati, Maya Pratiwi

[PENGUATAN FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA BAZNAS](#) PDF

Moch Aminuddin Hadi

[ANALISIS PENGARUH BRAND IMAGE, PROMOSI DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KARTU PRABAYAR TELKOMSEL \(Studi Kasus Pada Mahasiswa Prodi Manajemen Unrika Batam\)](#) PDF

lukmanul hakim, Maris Dilla ayu

[KUALITAS SISTEM INFORMASI PAJAK KENDARAAN BERMOTOR BERBASIS WEBSITE DITINJAU DALAM PERSEPSI WAJIB PAJAK KENDARAAN BERMOTOR DI KOTA BATAM](#) PDF

Firdaus Hamta, rony Kurniawansyah



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](#).

POWERED BY :



**UNIVERSITAS
RIAU KEPULAUAN
BATAM**

[OPEN JOURNAL SYSTEMS](#)

INDEXED BY :



EDITING TOOLS:





[Journal Help](#)

USER

You are logged in as...

unrika-srilanggeng

- [My Journals](#)
- [My Profile](#)
- [Log Out](#)

LANGUAGE

Select Language

English ▼
Submit

JOURNAL CONTENT

Search

Search Scope

All ▼

Search

Browse

- [By Issue](#)
- [By Author](#)
- [By Title](#)
- [Other Journals](#)

NOTIFICATIONS

- [View \(9 new\)](#)
- [Manage](#)

INFORMATION

- [For Readers](#)
- [For Authors](#)
- [For Librarians](#)

FONT SIZE



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](#).

HOME ABOUT USER HOME SEARCH CURRENT ARCHIVES
ANNOUNCEMENTS FOCUS AND SCOPE AUTHOR GUIDELINES PUBLICATION
ETHIC COPYRIGHT LICENSING EDITORIAL TEAM CONTACT
BERANDA

Home > About the Journal > **Editorial Team**

Editorial Team

Chief Editor

[Mr Ramon Zamora](#), Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia, Indonesia

Editors

[Dr Lukmanul Hakim](#), University of Riau Kepulauan, Batam, Indonesia, Indonesia
[Dini Anggraini](#), Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia
[Rahman Hasibuan](#), Universitas Riau Kepulauan, Indonesia
[Prof. Seow Ta Wee](#), Universiti Tun Hussein Onn, Malaysia, Malaysia
[RAVIKA PERMATA HATI](#), Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia
[Dr. Cahyo Budi Santoso](#), Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia
[Dr. Sri Langgeng Ratnasari](#), Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia
[Mr EDWIN AGUNG WIBOWO](#), Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia
[Dr Catur Fatchu Ukhriyawati](#), Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia
[Mrs Yentina Siregar](#), Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

Layout Editors

[Mrs Aznedra Aznedra](#), University of Riau Kepulauan, Batam, Indonesia, Indonesia
[Mr Dhenny Asmarazisa](#), University of Riau Kepulauan, Batam, Indonesia, Indonesia
[Mira Mira - Yona](#), Universitas Riau Kepulauan, Indonesia



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](#).

POWERED BY :



[OPEN JOURNAL SYSTEMS](#)

INDEXED BY :



EDITING TOOLS:



KINERJA PEGAWAI: BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI KERJA

Sri Langgeng Ratnasari

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan
sarisucahyo@yahoo.com

ABSTRACT

This research is to know the influence of organizational culture on employee performance, the influence of communication on employee performance, the influence of work motivation on employee performance, and the influence of organizational culture, communication, and work motivation on employee performance. This research method using quantitative method, by using primary data obtained through questionnaire. The population of this research is Batu Aji Sub-District employees as many as 43 employees, using census sampling technique. The result of this reasearch are: organizational culture have a significant influence on employee performance, communication has no significant influence on employee performance, work motivation influence to employee performance, organizational culture, communication, and work motivation have significant influence on employee performance.

Keywords: *Employee Performance, Organizational Culture, Communication, Work Motivation*

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh budaya organisasi, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuisioner. Populasi penelitian ini adalah pegawai Kecamatan Batu Aji sebanyak 43 pegawai, dengan menggunakan teknik sampling sensus. Hasil penelitian ini adalah: budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi, komunikasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Komunikasi, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, pasar bebas dan *Free Trade Agreement* ASEAN-China, setiap perusahaan baik yang memproduksi barang maupun jasa, termasuk perguruan tinggi selalu dihadapkan pada situasi lingkungan bisnis yang semakin tidak menentu dan tingkat persaingan yang semakin ketat untuk bisa menjadi yang

terbaik dalam bisnisnya. Perusahaan dan perguruan tinggi dalam menghadapi persaingan tersebut dituntut untuk meningkatkan kinerja perusahaan pada semua aspek, baik pemasaran, keuangan, produksi dan lebih-lebih sumber daya manusia yang dimilikinya, Ratnasari (2013).

Kinerja pegawai sangat penting bagi kelangsungan organisasinya, oleh karena itu

berkaitan dengan institusi pemerintah, maka 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 ditemui oleh para pegawai, dan untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik pula oleh institusi maupun masyarakat yang memerlukan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain: kepemimpinan, fasilitas kerja, lingkungan kerja, insentif, budaya organisasi, komunikasi, jabatan, kompensasi, motivasi kerja, dan yang lainnya. Pada penelitian ini hanya diteliti beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu: budaya organisasi, komunikasi, dan motivasi kerja.

Budaya organisasi adalah proses dimana individu memahami harapan organisasi inilah yang disebut sosialisasi, yakni prokultural, norma, keyakinan, dan perilaku yang diminta sehingga memungkinkan mereka memberikan kontribusi yang efektif bagi organisasi. Budaya organisasi produktif yang kuat diterapkan pada suatu organisasi perusahaan akan dapat menciptakan kreativitas sumber daya manusia yang ada dan diimplementasikan dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan, baik secara individu maupun secara kelompok, seperti yang terjadi pada perusahaan-perusahaan di Jepang, dimana para karyawannya mempunyai budaya disiplin dan malu apabila tidak berprestasi pada perusahaan. Pada studi empirik tentang praktek manajemen pada suatu organisasi perusahaan tentu tidak akan meninggalkan faktor sumber daya manusia yang berhubungan dengan masalah budaya

organisasi, oleh karena itu studi tentang organisasi dan praktek manajemen dapat dipastikan akan membahas tentang budaya, Ratnasari (2012).

Inti dari budaya perusahaan muncul dari cara bagaimana perusahaan melakukan bisnisnya, perlakuan terhadap pelanggan dan pekerja, otonomi atau kebebasan yang ada dalam kantor dan derajat kesetiaan yang diekspresikan oleh para pekerjanya terhadap perusahaan. Tidak ada satupun budaya yang terbaik bagi pengembangan sumber daya manusia. 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 Batu Aji mengenai pelayanan tertib administrasi kependudukan yang berlaku di Batu Aji.

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 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.

Objek penelitian ini adalah pegawai Kecamatan Batu Aji Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau. Batu Aji adalah sebuah Kecamatan di Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau yang memiliki penduduk cukup padat dibandingkan dengan Kecamatan lain di Kota Batam.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Batu Aji.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Batu Aji.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Batu Aji.
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Batu Aji.

Budaya Organisasi

Budaya adalah hasil karya cipta manusia yang dihasilkan dan telah dipakai sebagai bagian 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).

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) 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 pemiliknyanya. Dalam lingkup organisasi,

budaya organisasi sering diartikan sebagai sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya. Menurut Robbins, budaya organisasi adalah "Istilah yang 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", Mulyadi (2015).

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, Torang (2013). 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/*transition* informasi dan pemahaman melalui penggunaan simbol-simbol bersama dari satu orang atau kelompok kepada pihak lain. 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).

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).

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, Sutrisno (2009).

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar

mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan, Sutrisno (2009). Menurut Robbins mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu, Wibowo (2014).

Menurut Torang (2013) mengasumsikan motivasi sebagai aktivitas individu untuk menentukan kerangka dasar tujuan dan penentuan perilaku untuk mencapai tujuannya. Menurut Fahmi (2013) motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu.

Kinerja

Kinerja merupakan "*job performance* atau *actual performance*" yang diartikan sebagai prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Untuk itu kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Ratnasari (2011).

Menurut Fahmi (2013) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja menurut Fattah (2014) adalah *performanceis 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 di dalam 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).

Kinerja merupakan tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi, Ratnasari (2015). Berdasarkan beberapa uraian di atas, maka dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dan strategis dalam meraih keunggulan kompetitif bagi organisasi, Ratnasari (2013).

Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode *random sampling*, penentuan sampel berdasarkan tujuan tertentu, dilakukan dengan mengambil sampel dari anggota populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian disebut *explanatory research* karena bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel melalui pengujian hipotesis.

Hipotesis Penelitian

1. Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Batu Aji
2. Komunikasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Batu Aji
3. Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Batu Aji
4. Budaya Organisasi, Komunikasi dan Motivasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Batu Aji.

METODOLOGI

Populasi, Sampel, dan Penarikan Sampel

Sugiyono (2015) 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 pada

penelitian ini adalah Pegawai Kantor Camat Batu Aji sebanyak 43 pegawai. Teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sensus.

Uraian Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yakni Variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X_1), Komunikasi (X_2) dan Motivasi (X_3) dan Variabel terikat (*dependent*) dalam hal ini variabel dependennya adalah Kinerja (Y) dan Definisi operasional variabel sebagai berikut:

1. 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*.
2. 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.
3. Motivasi 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.

4. Kinerja adalah *performanceis 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.

Prosedur Pengumpulan Data

Data penelitian adalah data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner. Bersama kuisisioner dilampirkan surat yang menjelaskan maksud dan tujuan pengisian kuisisioner dan waktu pengembalian kuisisioner yang telah diisi oleh responden. Teknik penyerahan kuisisioner peneliti terjun langsung untuk menyebarkan kuisisioner dan mengambilnya langsung. Teknik ini lebih baik dibandingkan dengan melalui perantara karena dapat memperkecil perbedaan interpretasi antara responden dengan peneliti.

Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data dilakukan untuk memanfaatkan komputer, melalui program SPSS for windows 21.

PEMBAHASAN

Deskripsi Sampel Penelitian

Responden terdiri dari 43 responden, terbagi menjadi 25 laki-laki dan 18 perempuan. Usia rata-rata responden 20-35 tahun, dimana usia termuda 20 tahun dan usia paling tua adalah 40 tahun.

Hasil Pengujian

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan realibilitas instrumen adalah program *Statistical Program For Social Science* (SPSS) versi 21. Hasil uji 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. Uji instrument yang valid diuji dengan menggunakan Cronbach 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: Hasil Pengolahan Data, 2017

Menurut Sugiyono (2015), apabila Cronbach Alpha > 0.60 , maka nilai yang diperoleh adalah reliabel.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi anantara variabel bebas. Cara untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5. Berikut hasil uji multikolinearitas denan menggunakan nilai VIF, dapat dilihat dari Tabel 2.

Tabel 2 Multikolinearitas Coefficients^a

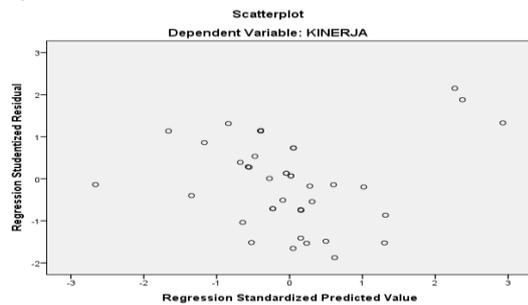
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Toleran	VIF
						ce	
(Constant)	9,900	5,365		1,845	,073		
1							
Budaya organisasi	,470	,137	,569	3,430	,001	,485	2,062
Komunikasi	-,345	,178	-,339	-1,940	,060	,436	2,294
Motivasi	,513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

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

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 Heterokedastisitas



Gambar 1 Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 1 di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Koefisien Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(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: Hasil Pengolahan Data, 2017

Hasil pada Tabel 3 dapat dituliskan dalam model persamaan regresi linear berganda

$$\text{sebagai berikut: } Y = 9,900 + 0,470X_1 - 0,345X_2 + 0,513X_3 + e$$

Pengujian Hipotesis

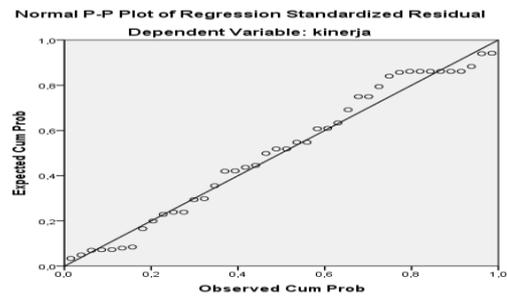
Tabel 4 Uji-t Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: SCOREKIN

dari asumsi heterokeastisitas dikarenakan titik-titik data tidak berpola dan menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.

Uji Normalitas



Gambar 2 Uji Normalitas

Pada Gambar 2 *Probability Plot* diperoleh bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017
 Hasil Hipotesis Uji-t nya adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pada hipotesis pertama pada penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai. Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai signifikan $0,001 < 0,05$ artinya signifikan dan memiliki pengaruh yang positif. Oleh karena itu secara parsial variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H1 diterima). Hal ini mengindikasikan bahwa apabila variabel Budaya Organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,470. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Ratnasari, Christiananta, dan Eliyana (2012), Handriyani dan Ratnasari (2014).
2. Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pada Hipotesis kedua pada penelitian ini menyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi dengan Kinerja Pegawai. Variabel Komunikasi memiliki nilai tidak signifikan $0,060 < 0,05$ artinya tidak signifikan dan memiliki pengaruh yang

negatif. Oleh karena itu secara parsial variabel Komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H2 ditolak). Hal ini mengidentifikasi bahwa apabila variabel Budaya Organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan menurun sebesar - 0,345. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Ashrahenny dan Ratnasari (2016), Wicaksono dan Ratnasari (2017).

3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pada hipotesis ketiga pada penelitian ini menyatakan apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai. Variabel Motivasi memiliki signifikan $0,002 < 0,05$ artinya signifikan. Oleh karena itu secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (H3 diterima). Hal ini mengindikasikan bahwa apabila variabel Motivasi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,513. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Hayati dan Ratnasari (2013), Handriyani dan Ratnasari (2014), Saputro dan Ratnasari (2014), Wasla dan Ratnasari (2016), Wicaksono dan Ratnasari (2017).

Tabel 5 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: Hasil Pengolahan Data, 2017

Dari data di atas 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.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,693 ^a	,480	,440	2,99489

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

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.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada taraf signifikansi sebesar 0.001 artinya angka ini di bawah *level of significance* yang digunakan yaitu 0.05, sehingga disimpulkan H1 diterima.
2. Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai 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. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada taraf signifikan 0,002 yang mana angka ini berada di bawah *level of significance* yang digunakan yaitu 0.05, sehingga disimpulkan H3 diterima.
4. Budaya organisasi, motivasi, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saran

1. Pada penelitian ini diketahui bahwa budaya organisasi belum sepenuhnya berjalan dengan baik di Kantor Camat Batu Aji, oleh karena itu, disarankan kepada pegawai Kantor Camat Batu Aji agar budaya organisasi lebih ditingkatkan untuk menciptakan kinerja pegawai yang lebih baik lagi.
2. Komunikasi perlu ditingkatkan, mengingat peningkatan ini akan membawa pengaruh lebih baik terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Batu Aji.
3. Motivasi diharapkan ditingkatkan, salah satunya atasan mengerti dengan keluh kesah yang disampaikan oleh para pegawai, agar pegawai merasa termotivasi dan diberi semangat oleh atasannya.

REFERENSI

- Ashrahenny dan Sri Langgeng Ratnasari. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Hi-Test (Laboratory of Mechanical Testing). *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.8, No.3, Desember 2016.
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Kepemimpinan: Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Fattah, Hussein. 2014. *Perilaku Pemimpin dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Penerbit Elmatera.
- Handriyani, Dwitta dan Sri Langgeng Ratnasari. 2014. Budaya Organisasi Dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan PT. Snepac Shipping Batam. *Jurnal Zona Keuangan*. Vol.6, No.2, Agustus 2014.
- Hayati, Nur dan Sri Langgeng Ratnasari. 2013. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. The Bay Resort Batam. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.5, No.3, Desember 2013.
- Ratnasari, Sri Langgeng. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT X (Persero), Surabaya. *Jurnal Ekonomi & Bisnis (JEB)*. Vol5, No.3, November 2011.
- Ratnasari, Sri Langgeng. 2012. *Budaya Organisasi*. Surabaya: UPN Press.
- Ratnasari, Sri Langgeng, Budiman Christiananta, dan Anis Eliyana. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Serta Prestasi Kerja Dosen Tetap Yayasan Perguruan Tinggi Swasta Di Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Akuntansi & Manajemen (JAM)*. Vol.23, No.1, April 2012.
- Ratnasari, Sri Langgeng. 2013. Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen

- Produksi PT. X Batam. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*. Vol.18, No.1, Februari 2013.
- Ratnasari, Sri Langgeng. 2013. *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Semesta Anugrah.
- Ratnasari, Sri Langgeng. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Semesta Anugrah.
- Saputro, Andi Juniyanto, dan Sri Langgeng Ratnasari. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Giken Precision Indonesia. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.6, No.3, Desember 2014.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Alfabeta.
- Torang Syamsir. 2013. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Wasla, Elvina dan Sri Langgeng Ratnasari. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Pembina Pengangkut Industries Batam. *Eksekutif Jurnal Nasional Manajemen Bisnis*. Vol.13. No.1. Juni 2016.
- Wicaksono, Bayu Dimas dan Sri Langgeng Ratnasari. 2017. Determinasi Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum (Perum) Bulog Sub Divre Kota Batam. *Jurnal Bening*. Vol.4, No.1. 2017.