

# **Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Komunikasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga X**

Didy Septyawan, Firmansyah Kusasi, Nurhasanah

didysp26@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Komunikasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Populasi didalam penelitian adalah 89 pegawai pada X. Pengambilan sampel dengan teknik jenuh, maka jumlah sampel sebanyak 89 pegawai. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pada kuesioner dilakukan *test* validitas dan reliabilitas. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda, termasuk uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variable Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan variable Kepemimpinan (X2), Komunikasi Kerja (X3) dan Disiplin Kerja (X4) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja Pegawai. Hasil uji F diperoleh nilai F hitung 33.147 dengan nilai F tabel 2.49 mengidentifikasi bahwa variabel Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Komunikasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan uji koefisien determinasi, sekitar 62.7% variabel Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Komunikasi Kerja dan Disiplin Kerja. Sisanya 37.3% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dijelaskan didalam penelitian ini.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

## **PENDAHULUAN**

Penulis menganalisa fenomena kinerja pada X bahwa adanya ketidakmaksimalan peran dan tugas masing-masing individu, sehingga menyebabkan kurang optimalnya kinerja organisasi tersebut. Pada tahun 2017-

2018 telah terjadi beberapa permasalahan narapidana yang melarikan diri. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat kurang optimalnya kinerja organisasi tersebut yang kemungkinan dipengaruhi beberapa faktor seperti budaya organisasi dalam organisasi tersebut, kepemimpinan, komunikasi dan juga disiplin kerja. Penulis menganalisis fenomena yang terjadi pada X bahwa adanya kemungkinan pegawai mengalami kesulitan dalam mengikuti budaya organisasi yang telah tercipta. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat adanya cirikhas budaya organisasi tersebut yang bersifat keras dalam artian pegawai sulit menerimanya sehingga harus menjalani masa penyesuaian. Penulis menganalisis fenomena yang terjadi pada X bahwa pegawai selalu mentaati pemimpin dengan sistem arahan tegak lurus, yaitu perintah yang harus dilakukan dari atasan kebawahan. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat adanya ketegasan dalam penyampaian perintah dari pemimpin. Penulis menganalisis fenomena yang terjadi pada X bahwa pegawai belum memahami alur komunikasi vertical dan horizontal, sehingga sering terjadi permasalahan penyampaian pesan yang berdampak pada perintah pesan tersebut. Penulis menganalisis fenomena yang terjadi pada X bahwa pegawai selalu terikat dengan peraturan yang mengedepankan disiplin, namun peraturan tersebut bersifat semi militer dimana ketegasan dalam menjalankan aturan mutlak dilaksanakan yang berkemungkinan akan menciptakan tekanan kepada pegawai.

## **KAJIAN PUSTAKA**

Menurut Rivai dan Ella dalam Nugroho (2016), menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau pegawai sesuai perannya dalam perusahaan

atau instansi pemerintah. Mangkunegara dalam Saripudin (2015), menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Dalam penelitian Umala (2017) juga menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari usaha karyawan atau pegawai yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran dan tugas. Dengan demikian, dalam situasi tertentu kinerja dapat dilihat sebagai hasil dari hubungan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas, yang dipengaruhi oleh usaha, kemampuan, dan persepsi terhadap tugas. Dalam penelitian Mustikaningsih & Handayani (2014) mengutip penjelasan kinerja dari Cokroaminoto yang menyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Wirawan dalam Nugroho (2016), menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Indikator-indikator tersebut meliputi;

1. Hasil kerja
2. Perilaku kerja
3. Sifat Pribadi

Moeljono dalam Mustikaningsih & Handayani (2014), berpendapat kinerja yang optimal akan dapat dicapai oleh perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang efektif. Selain itu budaya organisasi akan dapat meningkatkan rasa memiliki dari karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja ekonomi perusahaan. Menurut Robbins dalam Nugroho (2016), budaya organisasi merujuk kepada sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Menurut Stoner dalam

Pangandaheng, Saerang, & Loindong (2017), menyatakan budaya (*culture*) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Budaya organisasi (*organizational culture*) merupakan sejumlah pemahaman penting, seperti norma, sikap, dan keyakinan, yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Menurut Nasurdin dalam Umala et al. (2017), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi. Berdasarkan pendapat dari beberapa referensi tersebut mengenai budaya organisasi, penulis menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem yang disepakati dan memiliki nilai-nilai keyakinan secara bersama untuk diikuti anggota suatu organisasi sebagai pedoman atau perilaku organisasi menjadi cirikhas organisasi tersebut. Robbins dan Judge dalam Nugroho (2016), menyatakan bahwa karakteristik budaya organisasi terdiri dari:

1. Inovasi dan mengambil resiko;
2. Perhatian terhadap hal-hal rinci/ detail;
3. Orientasi hasil;
4. Orientasi orang;
5. Kelima, orientasi tim;
6. Keagresifan;

## 7. Stabilitas.

Menurut Saripudin (2015), kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi bersama. Menurut Yulk dalam Nugroho (2016) kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan. Menurut R. Terry dalam Zarvedi dkk (2016), kepemimpinan adalah hubungan antar orang, dimana pemimpin mempengaruhi orang lain kearah kemauan yang bersama dalam hubungannya dengan tugas-tugas untuk memperoleh sesuatu yang diinginkan. Menurut Hersey dan Blanchart dalam Khaliq & Marnis (2015), kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda. Ralph M. Stognill dalam Wardhani dkk (2016), *leadership is the process of influencing group activities toward goal setting and goal achievement*. Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam upaya perumusan dan pencapaian tujuan. Berdasarkan pendapat dari beberapa referensi tersebut mengenai kepemimpinan, penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu keinginan atau tujuan yang dipimpin.

Menurut Hersey and Blanchard dalam Deksi (2017), kepemimpinan dikelompokkan menjadi empat dimensi, yaitu *Telling* (Instruksi), *Selling* (Menjual), *Participntt* (Partisipasi) dan *Delegation* (Delegasi).

1. *Telling* (Instruksi)
2. *Selling* (Menjual)
3. *Participatint* (Partisipasi)
4. *Delegation* (Delegasi)

Menurut Wiryanto dalam Anggraini (2014) komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Gibson dan Ivan dalam Ardiansyah (2016) mengemukakan ‘‘Komunikasi adalah pengiri-man informasi dan pemahaman, mengenai simbol verbal atau non verbal, komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain’’. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Sumaki (2015), komunikasi merupakan pertukaran informasi antar pengirim dan penerima, dan kesimpulan (persepsi) makna antara individu-individu yang terlibat. Menurut Andrew E. Sikula dalam Wardhani (2016), mendefinisikan bahwa : “*Communication is the process of transmitting information, meaning, and understanding from one person, place, or thing to another person, place, or thing*”. (Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat, atau orang lain). Dikatakan Samuel C.Certo dan S.Trevis Certo dalam Panjaitan (2016) bahwa komunikasi adalah proses berbagi informasi dengan individu lainnya. Informasi yang digunakan di sini, adalah setiap pikiran

atau ide bahwa manajer ingin berbagi dengan orang lain. Berdasarkan pendapat dari berbagai referensi tersebut mengenai komunikasi, maka dapat ditarik kesimpulan menurut Penulis yaitu bahwa komunikasi adalah proses pemindahan informasi antara pengirim dan penerima untuk mendapatkan suatu tujuan dalam pemindahan informasi berupa tugas.

Menurut Ruslan dalam Anggraini (2014), indikator komunikasi organisasi yang efektif antara lain:

1. Adanya keterbukaan manajemen perusahaan terhadap para karyawan.
2. Saling menghormati antara pimpinan dan bawahan demi tercapainya tujuan utama perusahaan.
3. Adanya kesadaran dan pengakuan dari pihak perusahaan akan arti pentingnya suatu komunikasi timbal balik dengan para karyawannya.
4. Adanya media komunikasi yang baik dalam perusahaan

Menurut Hasibuan dalam Nugroho (2016), kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Asmirasih dalam Sumaki (2015), disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Menurut Setyawan dan Waridin dalam Saripudin (2015), disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan

menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bias mencapai tujuannya dengan baik pula. Rivai dalam Salutondok & Soegoto (2015), menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Berdasarkan pendapat dari berbagai referensi tersebut mengenai disiplin kerja, maka dapat ditarik kesimpulan menurut Penulis yaitu bahwa disiplin kerja adalah tindakan untuk memenuhi tuntutan yang berlaku dengan kesadaran dan kesediaan anggota organisasi. Menurut Hasibuan dalam Nugroho (2016), indikator-indikator tersebut yaitu, tujuan dan kemampuan; teladan pemimpin, balas jasa, keadilan; pengawasan ketat, sanksi hukuman, ketegasan dan ubungan kemanusiaan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Distribusi Responden**

Keterangan	Jumlah	Persentase
Besar sampel	89	100%
Kuesioner yang didistribusikan	89	100%
Kuesioner yang diisi dan dikembalikan	84	94.38%
Kuesioner yang tidak dapat digunakan karena data identitas responden tidak lengkap	0	0%
Kuesioner yang tidak dapat digunakan karena jawaban responden tidak lengkap	0	0%
Kuesioner yang dapat digunakan	84	94.38%



Tabel 1 menjelaskan responden berjumlah 89 Pegawai X, dimana sebesar 84 data responden yang dapat digunakan.

### Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau sah tidaknya suatu kuesioner, dimana di dalam seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memuat 31 (tiga puluh satu) pertanyaan, yaitu gabungan pertanyaan dari variabel kinerja pegawai sebanyak 6 (enam) butir pertanyaan, variabel budaya organisasi sebanyak 6 (enam) butir pertanyaan, variabel kepemimpinan sebanyak 4 (empat) butir pertanyaan, komunikasi kerja sebanyak 8 (delapan) pertanyaan, dan variabel disiplin kerja sebanyak 7 (tujuh) butir pertanyaan dan ditanggapi oleh 84 responden. Dengan tingkat kepercayaan = 95%, dengan taraf kesalahan  $\alpha = 5\%$ , untuk  $n = 84$ , maka  $r_{\text{tabel}}$  adalah 0,2120. Ini berdasarkan tabel r, jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  maka pengujian validitas tersebut *valid*, karena r hitung lebih besar dari r tabel dan butir instrumen *valid* akan digunakan dalam penelitian, jika butir pertanyaan itu tidak *valid* maka tidak digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini semua nilai r hitung lebih besar dari r table (0.2120), maka seluruh pernyataan dalam penelitian ini valid.

**Tabel 2. Uji Validitas Kinerja Pegawai**

$r_{\text{tabel}} = 0,2120$

Pertanyaan	$r_{\text{hitung}}$	Keterangan
KP_1	0.705**	Valid
KP_2	0.804**	Valid
KP_3	0.811**	Valid
KP_4	0.860**	Valid
KP_5	0.823**	Valid

KP_6	0.742**	Valid
------	---------	-------

**Tabel 3. Uji Validitas Budaya Organisasi**

**$r_{\text{tabel}} = 0,2120$**

Pertanyaan	$r_{\text{hitung}}$	Keterangan
BO_1	0.774**	Valid
BO_2	0.669**	Valid
BO_3	0.797**	Valid
BO_4	0.745**	Valid
BO_5	0.781**	Valid
BO_6	0.808**	Valid

**Tabel 4. Uji Validitas Kepemimpinan**

**$r_{\text{tabel}} = 0,2120$**

Pertanyaan	$R_{\text{hitung}}$	Keterangan
K_1	0.718**	Valid
K_2	0.790**	Valid
K_3	0.864**	Valid
K_4	0.806**	Valid

**Tabel 5. Uji Validitas Komunikasi Kerja**

**$r_{\text{tabel}} = 0,2120$**

Pertanyaan	$r_{\text{hitung}}$	Keterangan
KK_1	0.751**	Valid
KK_2	0.795**	Valid
KK_3	0.817**	Valid
KK_4	0.820**	Valid

KK_5	0.805**	Valid
KK_6	0.679**	Valid
KK_7	0.757**	Valid
KK_8	0.654**	Valid

**Tabel 6. Uji Validitas Disiplin Kerja**

$r_{\text{tabel}} = 0,2120$

Pertanyaan	$r_{\text{hitung}}$	Keterangan
DK_1	0.678**	Valid
DK_2	0.665**	Valid
DK_3	0.674**	Valid
DK_4	0.658**	Valid
DK_5	0.757**	Valid
DK_6	0.749**	Valid
DK_7	0.722**	Valid

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat memberikan ukuran yang konstan atau tidak. Teknik yang digunakan adalah teknik koefisien *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $>0.60$ . Dalam penelitian ini semua nilai Cronboach Alpha lebih besar dari ketentuan (0.60), maka seluruh pernyataan dalam penelitian ini reliabel.

**Tabel 7. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai**

<b>Reliability Statistics</b>
-------------------------------

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	6

(Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 24)

**Tabel 8. Uji Reliabilitas Budaya Organisasi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.855	6

(Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 24)

**Tabel 9. Uji Reliabilitas Kepemimpinan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.803	4

(Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 24)

**Table 10. Uji Reliabilitas Komunikasi Kerja**

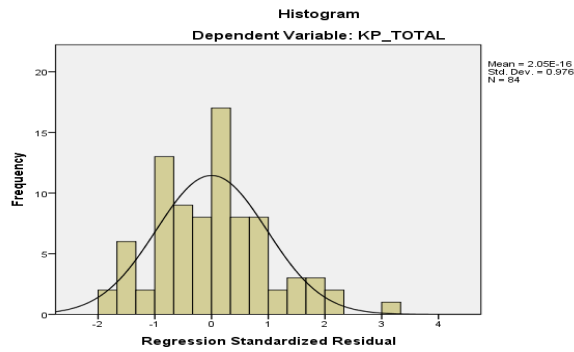
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.894	8

**Tabel 11. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja**

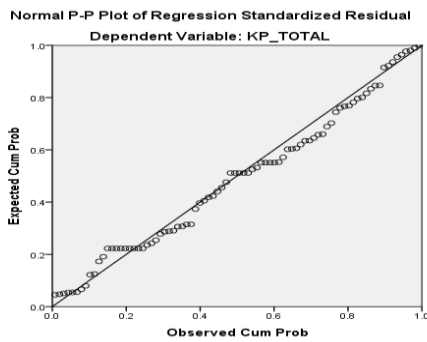
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.818	7

### Hasil Uji Normalitas

Dalam penelitian ini Histogram berbentuk lonceng dan Pada Grafik P-Plot titik responden mengikuti garis diagonal serta berdasarkan Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa nilai sig lebih dari 0.05 yang menunjukkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.



### Hasil Grafik Histogram



### Hasil Grafik P-Plot

Tabel 12. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.51118056
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

### Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance*. Suatu model dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai *VIF* yang kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Dalam penelitian ini nilai Tol seluruh variable diatas 0.10 dan nilai VIF di bawah 10.00 yang menunjukkan bahwa pada regresi ini tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 13. Hasil Uji Multikolinearitas**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
BO	.378	2.647
K	.545	1.836
KK	.338	2.960
DK	.515	1.940

a. Dependent Variable : KP\_TOTAL

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain.

Prasyarat dalam model regresi adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat menggunakan uji Glejser. Jika Variabel independen signifikan secara statistic mempengaruhi variable dependen, maka ada indikasi terjadinya Heteroskedastisita. Dalam penelitian ini nilai sig masing-masing variable diatas 0.05 yang menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 14. Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.326	1.191		1.952	.054
	BO_TOTAL	-.119	.065	-.329	-1.846	.069
	K_TOTAL	.005	.064	.011	.075	.940
	KK_TOTAL	.069	.055	.235	1.249	.215
	DK_TOTAL	-.019	.048	-.060	-.395	.694

a. Dependent Variable: ABS\_RES

### **Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari uji regresi linear berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 15. Uji t**

### **Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.091	1.940		3.139	.002
BO	.620	.105	.659	5.892	.000
K	.080	.105	.071	.758	.451
KK	.031	.090	.041	.351	.727
DK	.069	.079	.084	.881	.381

Dalam penelitian ini nilai sig variable organisasi berada di bawah 0.05 yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

**Tabel Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	318.122	4	79.531	33.147	.000 <sup>b</sup>
	Residual	189.544	79	2.399		
	Total	507.667	83			
a. Dependent Variable: KP_TOTAL						
b. Predictors: (Constant), DK_TOTAL, K_TOTAL, BO_TOTAL, KK_TOTAL						

Dalam penelitian ini nilai sig variable independen berada di bawah 0.05 yang menunjukkan bahwa seluruh variable independen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 16. Hasil Analisis Koefisien Determinasi**



Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 <sup>a</sup>	.627	.608	1.549
a. Predictors: (Constant), DK_TOTAL, K_TOTAL, BO_TOTAL, KK_TOTAL				
b. Dependent Variable: KP_TOTAL				

(Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 24)

Dalam Tabel 16 menunjukkan bahwa sebesar 60,6% kinerja pada X dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepemimpinan, komunikasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 39,4 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

**B**udaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai X, hal ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya kinerja pegawai X dapat dijelaskan oleh variable budaya organisasi seperti indikator inovasi dan mengambil resiko, perhatian terhadap hal-hal rinci/ detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan atau *aggressiveness* dan stabilitas yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIATanjungpinang.

**K**epemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai X, hal ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya kinerja pegawai X dapat dijelaskan oleh variable kepemimpinan seperti indicator instruksi, menjual, partisipasi dan delegasi yang tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIATanjungpinang. **K**omunikasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai X, hal ini menunjukkan bahwa

tinggi atau rendahnya kinerja pegawai X dapat dijelaskan oleh variable komunikasi kerja seperti indicator Keterbukaan, menghormati, kesadaran dan media komunikasi yang tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIATanjungpinang. Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai X, hal ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya kinerja pegawai X dapat dijelaskan oleh variable disiplin kerja seperti indicator tujuan dan kemampuan, keteladanan pemimpin, balas jasa , keadilan, pengawasan, sanksi, ketegasan dan hubungan kemanusiaan yang tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIATanjungpinang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, E. (2014). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Enggal Mumbul, Kudus)*. 1–119.
- Ardiansyah, D. O. (2016). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja ( Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas Pt. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung )*. Dimas Okta Ardiansyah. 16–30.
- Astutik, M. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang*. 2(2). <https://doi.org/10.21070/Jbmp.V2i2.1098>
- Deksi, N. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23*.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Khaliq, I., & Marnis. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu*. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vii(1), 1.
- Murtie, A. (2016). *Belajar Manajemen Dari Konsultasi Strategi*.
- Mustikaningsih, Y. S., & Handayani, R. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 29(1).
- Nugroho, B. D. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Yayasan Dompot Dhuafa)* Skripsi.
- Pangandaheng, S. C., Saerang, I. S., & Loindong, S. S. R. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Umkm Provinsi Sulawesi Utara*. 5(2), 2358–2367.
- Panjaitan, B. (2016). *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi*. (68), 13–49.
- Poiyo, Y., Mandey, S. L., & Maramis, J. B. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado*. 6(4), 2248–2257.

- Salutondok, Y., & Soegoto, A. S. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Kota Sorong*. 3(3), 849–862.
- Saripudin. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Bekasi*. 4(2), 95–119.
- Siagian, M. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam* -----  
----- . 3.
- Srimiatun, & Prihartinta, T. (2017). *Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun*. 19–28.
- Sumaki, W. J. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado*. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 538–549.
- Umala, M. (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Tojo Una-Una*. *E Jurnal Katalogis*, 147–154.
- Wardhani, A. P., Leonardo Budi, H., & Maria Magdalena, M. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. *Journal Of Management*, 2(1), 344–354.
- Zarvedi, R., Yusuf, R., & Ibrahim, M. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kinerja Sekretariat Kabupaten Pidie Jaya*. 2(September), 201–217.