



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

**Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi pada Pabrik PR DD Tajinan Malang)**

Siti Nadhiroh*

Siti Asiyah**

Alfian Budi Primanto***

Abstrack

This study aims to determine the effect of organizational culture, communication, and work discipline on employee performance at the PR Factory DD Tajinan Malang. The population in the study who were recorded as permanent employees was predominantly male with an average high school education. The analytical technique used in this research is Multiple Linear Regression Analysis. The influence of organizational culture, communication, and work discipline simultaneously has a positive and significant effect on employee performance at the PR factory DD Tajinan Malang. Organizational culture has a partial effect on the performance of employees of PR DD Tajinan Malang factory. Communication has a significant effect on the performance of employees of PR DD Tajinan Malang factory. Discipline has a partial effect on the performance of employees of PR DD Tajinan Malang factory.

Keywords: Organizational Culture, Communication, Work Discipline, Employee Performance

Pendahuluan

Peran manajemen sumber daya manusia adalah karyawan karena sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting bagi keberadaan suatu organisasi atau organisasi dan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk berfungsi. pada kinerja karyawan. Tanpa barang-barang ini, kualitas yang buruk dapat mempersulit Anda untuk menjalankan dan menjalankan bisnis Anda dengan baik, bahkan dengan sumber daya lain yang dialokasikan. Pabrik PR DD Tajinan Malang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang rokok, permasalahan dari pabrik PR DD adalah budaya organisasi yang ada dalam perusahaan ini kurang baik dan secara komunikasi masih kurang antar karyawan dengan karyawan lain.

Untuk mencapai suatu tujuan tertentu, karyawan dalam perusahaan memerlukan sebuah etika kerja yang di sebut budaya organisasi. Hal ini menyebabkan karyawan dapat bekerja dengan maksimal sehingga menciptakan budaya organisasi terstruktur di dalamnya. Budaya adalah norma dan nilai yang menjadi pedoman perilaku anggota suatu organisasi (Lutham, 2012:89). Kinerja yang baik perlu adanya peningkatan yang optimal yang dimiliki oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan. Salah satunya dengan meningkatkan komunikasi yang baik. Komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol verbal atau non verbal Ghibson dan Ivan (2012:84).

Budaya organisasi dan komunikasi yang baik di dukung dengan disiplin kerja

bersama. Disiplin kerja adalah sikap hormat, penghargaan, ketaatan, dan ketaatan terhadap peraturan tertulis dan tertulis yang berlaku, dan sanksi tidak dapat dijatuhkan atau dihindari apabila terjadi pelanggaran terhadap kewajiban dan wewenang yang diberikan Nuraini (2013:106). Pabrik rokok PR DD mengalami masalah budaya organisasi dan kedisiplinan pada diri karyawan yg mengakibatkan dalam kinerja karyawan padahal kinerja karyawan yang tinggi diharapkan.

Semakin banyak karyawan yang berhasil, semakin meningkat produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Dalam perusahaan ini pekerjaan yang dilakukan tidak mudah melainkan butuh sumberdaya manusia yang kompeten dalam bidangnya dan tentunya karyawan pada pabrik PR DD harus memiliki kinerja yang berkualitas. Peningkatan bisa dengan cara memberi budaya organisasi , menciptakan komunikasi yang baik, dan meningkatkan kedisiplinan kerja yang sangat teratur. Melihat syarat tersebut, penulis antusias buat melakukan penelitian lebih lanjut **“Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus Pada Pabrik PR DD Tajinan Malang).**

Rumusan Masalah

1. Bagaimana budaya organisasi, komunikasi, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan?
2. Bagaimana budaya perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan pada PR DD Tajinan Malang ?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi yang efektif pada kinerja karyawan pada PR DD Tajinan Malang ?
4. Bagaimana pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PR DD Tajinan Malang ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk uji dan analisis efeknya budaya organisasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di pabrik PR DD Tajinan Malang
2. Untuk uji dan analisis efeknya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pabrik PR DD Tajinan Malang
3. Untuk uji dan analisis efeknya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada pabrik PR DD Tajinan Malang
4. Untuk uji dan analisis efeknya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik PR DD Tajinan Malang

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan penelitian dan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya bagi penulis yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia khususnya budaya organisasi, komunikasi, dan disiplin kerja.

Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis Penelitian Terdahulu

Isvandiari dan Purwanto (2017) mempresentasikan dalam penelitian yang berjudul “Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Tenaga Non Medis Di RS Islam Malang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh simultan variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan dapat di simpulkan penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Malang.

Basyari dan Sulthon (2018) “Pengaruh Komunikasi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Putra Masa Depan Nganjuk”. Penelitian ini bertujuan buat mengetahui imbas komunikasi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan putra masa depan nganjuk. Dan dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik rokok putra masa depan nganjuk.

Ariesa dan Mulkan (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Butterindojaya”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja pada PT.Mitra Butterindojaya. Dari sini dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Butterindojaya. Sedangkan berdasarkan secara simultan “Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Butterindojaya” berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja

Menurut Hasibuan (2019:154), prestasi yang dicapai seseorang dengan melakukan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, integritas, dan waktu berarti bahwa dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya karyawan juga harus memiliki keahlian atau kemampuan untuk meningkatkan derajatnya serta untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu karyawan juga harus memiliki motivasi agar tugas yang dikerjakan dapat diselesaikan dengan baik.

Budaya Organisasi

Susanto dan Nawawi (2017:5) merupakan nilai-nilai yang menjadi pedoman manusia dalam menjalankan kewajiban dan tindakannya dalam suatu organisasi. Nilai-nilai ini adalah tindakan yang benar atau salah, dan tindakan itu direkomendasikan untuk dijadikan dasar tindakan.

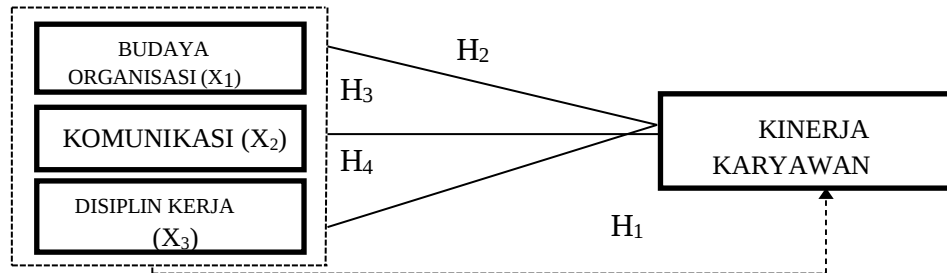
Komunikasi

Menurut Handoko (2012:272), komunikasi adalah penyampaian pengertian berupa gagasan dan informasi dari satu orang ke orang lain. Proses komunikasi tidak hanya mencakup kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, dan jeda dalam suara.

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2014), disiplin kerja adalah kesediaan seseorang untuk mematuhi semua standar peraturan dan mematuhi semua norma yang berlaku pada suatu organisasi.

Pengembangan Model dan Hipotesis Penelitian Kerangka Konseptual



Gambar 2.4 Kerangka

Konseptual Hipotesis

- H1: Ada dugaan bahwa budaya organisasi, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2: Ada dugaan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3: Ada dugaan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4: Ada dugaan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Teguh (2014) “Analisis kuantitatif yang dikerjakan dengan menggunakan metode kuantitatif akan selalu dimulai dengan pertanyaan yang diajukan sesuai dengan tujuan-tujuan yang hendak dicapai”.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada karyawan pabrik rokok PR.DD di JL. Randugading Rt.08/Rw.02 Tajinan, Malang Jawa Timur. Sesuai dengan permasalahan yang terjadi, maka penelitian ini dilakukan di JL. Randugading Tajinan Malang.

Waktu Penelitian

Survei ini dilakukan mulai Juni 2021 hingga Agustus 2021.

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017: 80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Total pegawai PABRIK ROKOK PR.DD adalah sebanyak 47 orang karyawan yang maksimum laki-laki.

Pegambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teori Arikunto (2012:104) yaitu “jika populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara

keseluruhan, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”. Jumlah sampel yang digunakan sesuai dengan total populasi 47 karyawan. Jadi kita akan berbicara tentang sampel jenuh atau survei sensus.

Definisi Konsep dan Operasional Variabel Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013) Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas pegawai yang melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Afandi (2018: 89), indikator kinerja adalah:

1. Jumlah hasil kerja
2. Kualitas pekerjaan
3. Efisiensi pelaksanaan tugas

Budaya Organisasi

Menurut Robbin (2013), budaya organisasi adalah sistem umum yang dimiliki oleh semua anggota organisasi dan membedakannya dari yang lain. Robins dalam Nawawi (2017: 8) mengemukakan karakteristik budaya organisasi. Indikatornya adalah:

1. Inovasi dan keberanian
2. Perhatian terhadap detail
3. Orientasi hasil

Komunikasi

Menurut Handoko (2012:272), komunikasi adalah penyampaian pengertian berupa gagasan dan informasi dari satu orang ke orang lain. Berdasarkan Muhammad dalam Usman (2011) indikator komunikasi sebagai berikut:

1. Keterbukaan (*openness*)
2. Empati (*empathy*)
3. Dukungan (*support*)

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2014), disiplin kerja adalah kemauan seseorang untuk mematuhi semua standar peraturan dan mentaati segala norma yang berlaku pada organisasi. Menurut Afandi (2016) indikator-indikator disiplin kerja pegawai sebagai berikut :

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Mematuhi semua peraturan yang ada

Sumber dan Metode

Pengumpulan Data

Primer

Data Primer adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti yang langsung dari sumber pertama.

Data Sekunder

Sugiyono (2014:402) mengemukakan bahwa data sekunder adalah sumber yang tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau literatur. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh melalui dokumentasi pendukung.

Metode Pengumpulan Data

Untuk mengukur tanggapan responden maka penelitian ini pada skala likert. Sugiyono (2015: 93) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert menggunakan lima tingkat respons berikut:

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	Skor 5
Setuju (S)	Skor 4
Netral (N)	Skor 3
Tidak Setuju (TS)	Skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	Skor 1

Metode**Analisis****Data Uji****Validasi**

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan suatu kuisioner yang telah dijawab oleh responden. Untuk mengetahui apakah suatu instrumen dikatakan valid maka dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan software pengolah Data SPSS14.0 dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel pada taraf signifikansi 5%. Aturan penghitungan uji validitas mengikuti Priyono (2015). Artinya ketika r menghitung tabel r elemen alat atau pernyataan secara signifikan berkorelasi dengan jumlah total poin (yang diklaim valid). Jika r menghitung tabel r entri alat atau instruksi tidak berkorelasi signifikan dengan skor total (tidak valid).

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2015:177) “Uji Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama”. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan software pengolah komputer SPSS 14.0. Secara khusus, uji *Alfa Cronbach* dilakukan atas dasar bahwa nilai *Alfa Cronbach* 0,6 telah diverifikasi. Dan nilai *Alpha Cronbach* adalah 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data kumulatif dalam setiap variabel penelitian memiliki distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas dapat dilihat dari nilai probabilitas *uji kolomogrov-smirnov* yaitu :

- Jika nilai probabilitasnya adalah $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.

- b. Jika probabilitasnya adalah $< 0,05$, maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah data yang diambil berdistribusi normal atau tidak menggunakan bantuan *software* komputer pengolahan data SPSS 14.0.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2016:91) uji multikolinieritas bertujuan memeriksa apakah model regresi menemukan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi antar variabel independen. Berikut cara mendeteksi adanya multikolinearitas dalam model regresi: *Variance Expansion Factor* (VIF) size, pedoman model regresi non multikolinier yaitu nilai VIF 10 dan model regresi non multikolinier yaitu Toleransi 0,1.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2013:105) “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya”. Pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas menggunakan rumus uji *Glejser* yang nilai signifikan untuk masing-masing variabel adalah 5%. “Jika masing-masing variabel memiliki nilai signifikan $> 5\%$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas pada model regresi” (Priyono, 2015:81)

Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2015: 277) Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi kondisi (tinggi dan rendah) variabel dependen (kriteria), jika dua atau lebih variabel independen sebagai prediktor dimanipulasi (nilai tinggi dan rendah). Analisis independen minimal dua variable : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika nilai likelihood (p- value) 0,05 maka H_a diterima, dan jika nilai p-value 0,05 maka H_a ditolak.

Uji t

Menurut Ghazali (2012: 98) “Uji-t yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas digunakan dalam penelitian ini untuk menjelaskan secara terpisah masing-masing variabel terikat secara parsial untuk menjelaskan variabel terikat sebagian. Jika nilai probabilitas signifikansi 0,05 maka hipotesis ditolak. Hipotesis nol artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dan jika nilai probabilitas signifikan adalah 0,05 maka hipotesis diterima. Uji Determinasi R

Koefisien determinasi R^2 pada dasarnya mengukur daya penjelas dari variabel dependen model (Ghozali, 2016:95).

Hasil Pengujian Uji Validasi

Uji Validasi digunakan untuk mengukur validitas indikator atau alat dalam variabel budaya organisasi (X1), komunikasi (X2), disiplin kerja (X3) terhadap hasil kerja pegawai (Y1). Instrumen dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel. Ini adalah hasil dari perhitungan validasi.

Tabel 4.8

Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keputusan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,716	0,288	Valid
	X1.2	0,665	0,288	Valid
	X1.3	0,669	0,288	Valid
Komunikasi (X2)	X2.1	0,832	0,288	Valid
	X2.2	0,588	0,288	Valid
	X2.3	0,759	0,288	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,748	0,288	Valid
	X3.2	0,751	0,288	Valid
	X3.3	0,670	0,288	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,772	0,288	Valid
	Y1.2	0,677	0,288	Valid
	Y1.3	0,774	0,288	Valid

Sumber: Data Primer diolah SPSS Tahun 2021

Terlihat bahwa semua deklarasi elemen memiliki r hitung $>$ 0.2876, sehingga hasil uji validitas di atas dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,762	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,793	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,783	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,798	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel memiliki hasil yang valid. Dapat dikatakan reliabel karena semua variabel *Cronbach Alpha* memiliki nilai $>$ 0,60.

Uji Normalitas

Tabel 4.10 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		X1	X2	X3	Y
N		47	47	47	47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	13.4255	12.9149	13.1064	13.6170
	Std. Deviation	1.22908	1.38045	1.28932	1.26066
Most Extreme Differences	Absolute	.189	.184	.191	.194
	Positive	.189	.114	.159	.136
	Negative	-.173	-.184	-.191	-.194
Kolmogorov-Smirnov Z		1.293	1.262	1.306	1.329
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071	.083	.066	.059
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai sig untuk variabel-variabel tersebut adalah: budaya organisasi sebesar 0,071, komunikasi sebesar 0,083, disiplin kerja sebesar 0,066, dan kinerja pegawai sebesar 0,059. Semua data kumulatif pada variabel bebas dan terikat memiliki nilai sig > 0,05 yang menunjukkan bahwa data tersebut memenuhi standar asumsi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error				
(Constant)	.914	1.644		.556	.581	
X1	.309	.116	.301	2.666	.011	.749
X2	.281	.107	.308	2.634	.012	.700
X3	.376	.105	.384	3.568	.001	.824

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel Budaya organisasi (X1) = 1,335 dengan tolerance sebesar 0,749. Nilai VIF pada variabel Komunikasi (X2) = 1,428 dengan error 0,700. Nilai VIF pada variabel Disiplin Kerja (X3) = 1,214 dengan toleransi 0,824. Hasil pengujian menyimpulkan bahwa model regresi penelitian ini tidak mengandung gejala (masalah) multikolinearitas karena adanya variabel nilai faktor inflasi (VIF) < 10 serta nilai tolerance > 0,10.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.13 Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1.054	.927		1.137	.262
X1	.008	.065	.020	.118	.907
X2	.073	.060	.212	1.214	.231
X3	-.111	.059	-.300	-1.868	.069

a. Dependent Variable: ABSRES

Dari hasil uji Glejser diperoleh nilai sig untuk variabel budaya organisasi (X1) = 0,907, komunikasi (X2) = 0,231 dan disiplin kerja (X3) = 0,069. Semua variabel memiliki nilai sig > 0,05 yang menunjukkan tidak ada masalah dalam model regresi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.11 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	.914	1.644	.556	.581
	X1	.309	.116	.301	2.666
	X2	.281	.107	.308	2.634
	X3	.376	.105	.384	3.568

a. Dependent Variable: Y

Ac

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$= 0,914 + 0,309 X_1 + 0,281 X_2 + 0,376 X_3 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

- a = 0,914 merupakan nilai konstanta yang artinya jika budaya organisasi (X1), komunikasi (X2) dan disiplin kerja (X3) adalah nol, maka kinerja pegawai (Y) adalah 0,914
- b₁ = 0,309 merupakan koefisien regresi variabel Organisasi Budaya (X1) bernilai positif yang menunjukkan bahwa jika variabel penelitian tentang budaya organisasi baik maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,309 dengan asumsi variabel lain yang disesuaikan dianggap tidak berubah.
- b₂ = 0,281 merupakan koefisien regresi variabel Komunikasi (X2) dengan nilai positif menunjukkan bahwa jika variabel penelitian komunikasi baik maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,281 dengan asumsi variabel lain dianggap tidak berubah.
- b₃ = 0,376 merupakan koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3) dengan nilai positif menunjukkan bahwa jika variabel penelitian disiplin kerja baik maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,376 dengan asumsi yang ditetapkan

Uji F

Tabel 4.14 Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	43.061	3	14.354	20.543
	Residual	30.045	43	.699	
	Total	73.106	46		

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa f-number adalah 20,543 dan tingkat signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa 0,05 variabel budaya organisasi, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini sesuai dengan budaya organisasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan secara statistik.

Uji t

Tabel 4.15 Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.914	1.644		.581
	X1	.309	.116	.301	.011
	X2	.281	.107	.308	.012
	X3	.376	.105	.384	.001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.15 dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan tabel di atas variabel budaya organisasi menunjukkan nilai thitung 2,66 nilai signifikan sebesar $0,011 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini mengatakan bahwa budaya organisasi dapat dibuktikan secara statistik.
2. Berdasarkan tabel di atas variabel komunikasi menampilkan nilai thitung 2,634 nilai signifikan sebesar $0,012 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi dapat dibuktikan secara statistik.
3. Berdasarkan tabel di atas variabel disiplin kerja memiliki nilai thitung 3,568 nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja dapat dibuktikan secara statistik.

Uji Determinasi R²

Tabel 4.14 Koefisien Determinan (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.589	.560	.83590
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

Diperoleh Nilai R² yang disesuaikan adalah 0,560. Dengan demikian berarti model regresi yang digunakan dapat menjelaskan 56% pengaruh variabel budaya organisasi, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 0,44% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam survei ini. Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PR DD Tajinan Malang

Berdasarkan analisa hasil uji F menunjukkan bahwa budaya organisasi, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan jika terjadi perubahan secara bersama – sama budaya organisasi, komunikasi dan disiplin kerja akan menyebabkan perubahan yang signifikan terhadap kinerja. Berarti budaya organisasi, komunikasi dan disiplin kerja yang tepat untuk memprediksi kinerja karyawan pada Pabrik PR DD Tajinan Malang. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Sari (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PR DD Tajinan Malang

Berdasarkan hasil penelitian di atas pengujian hipotesis Perubahan Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pabrik PR DD

Tajinan Malang. Menurut Karomah, Asiyah dan Slamet (2018) menyatakan bahwa “budaya organisasi adalah suatu sistem bersama yang dimiliki oleh setiap anggota suatu organisasi, yang dapat membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya”. Teori tersebut sudah sejalan dengan penelitian ini, bahwa budaya organisasi merupakan landasan yang memuat standar dan nilai cara karyawan bekerja dan kebiasaan yang mengarah pada kualitas kinerja organisasi. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian dari Widyaningsih dan Saragih (2021) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Tangerang, sehingga semakin kuat budaya organisasi pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PR DD Tajinan Malang

Berdasarkan hasil penelitian di atas pengujian hipotesis variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik PR DD Tajinan Malang. Menurut Mangkunegara (2013:145) menyatakan bahwa “komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain dengan harapan orang tersebut dapat memahami sesuai dengan tujuan yang dimaksud”. Teori tersebut sudah sejalan dengan penelitian ini, bahwa Komunikasi adalah proses yang bermakna melalui penyampaian berita secara simbolis dan dapat menghubungkan anggota unit organisasi yang berbeda. Penelitian ini didukung oleh temuan penelitian dari Ariesa dan Mulkan (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Butterindojaya, sehingga semakin kuat komunikasi akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PR DD Tajinan Malang

Berdasarkan temuan di atas, kami menguji hipotesis bahwa fluktuasi disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Pabrik PR DD Tajinan Malang. Menurut Sutrisno (2014) menyatakan bahwa “Disiplin di tempat kerja adalah kemauan seseorang untuk mentaati semua standar yang berlaku di organisasi. Teori ini sesuai dengan penelitian ini, bahwa disiplin kerja adalah tindakan saling menghormati terhadap peraturan tertulis dan tidak tertulis yang ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian ini didukung oleh penelitian Isvandiari dan Purwanto (2017), dimana disiplin kerja meningkatkan disiplin kerja karena disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf non medis di RS Islam Malang.

Kesimpulan

- a. Budaya Organisasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik PR DD Tajinan Malang
- b. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pabrik PR DD Tajinan Malang
- c. Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pabrik

PR DDTajinan Malang

- d. Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pabrik PRDD Tajinan Malang

Keterbatasan Penelitian

1. Kekurangan penelitian ini yaitu penyebaran kuisioner secara offline namun penyebaran melalui perantara pihak karyawan, sehingga peneliti tidak bisa terjun langsung kepada responden karena pembatasan saat pandemi.
2. Faktor – faktor hanya ada tiga variabel dalam penelitian ini: budaya organisasi, komunikasi, dan disiplin kerja, tetapi ada banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

Saran

- a. Kepada pihak instansi PR DD Tajinan Malang :
 1. Sebagaimana dilihat bahwa nilai disiplin kerja menunjukkan nilai yang cukup rendah, dapat dijelaskan bahwa pegawai masih memiliki kedisiplinan yang kurang baik terhadap perusahaan. Maka peran pimpinan diharapkan diharapkan dapat meningkatkan kembali kedisiplinan dalam bekerja supaya mampu meningkatkan produktivitas kerja.
 2. Sebagaimana dilihat bahwa nilai budaya organisasi dan komunikasi menunjukkan nilai yang cukup tinggi, dapat dijelaskan bahwa dalam budaya organisasi dan komunikasi terdapat pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas kerja. Dengan begitu dari pihak pabrik PR DD Tajinan Malang harus memperhatikan budaya organisasi dan komunikasi kerja para pegawai. Terutama dalam meningkatkan budaya organisasi kerja pegawai agar produktivitas kerjanya lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Ariesa, M. (2020).. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan perikanan Kabupaten Barito Selatan*. JIEB (Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis). (1), 128-143.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ammir, M. F. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media.
- Arikunto. 2012. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edison, d. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama: CV. Alfabeta. Bandung
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivarete dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Hani, H. T. (2013). *Manajemen Sumber Daya dan Komunikasi* . Penerbit BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Karomah,, S. (2018). *Pengaruh Iklim Organisasi, Karakteristik, Individu dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD)*

Pakis Malang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.
1-86.

- Luthans, Fred. 2012. “Perilaku Organisasi”. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Sebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Motowidlo, S. &. (2012). *Handbook of Psychology*, Second Edition, 12. *Job Performance*.
- Nuraini, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam: Pekanbaru
- Purwanto, D. (2013). Edisi Kedua. *Komunikasi Bisnis*. Erlangga. Jakarta
- Rivai, V. d. (2015). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Robbins, S. P. (2013). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid II*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Edisi Revisi*. CV Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Permada Media Group. Jakarta
- Tasnim tasnim, s. w. (2020). *Pengantar Komunikasi Organisasi*. Medan: Yayasan KitaMenulis.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas KerjaKaryawan. *Jurnal Warta* Edisi, April, 91–96.
- Wibowo. (2011). Rajawali Pers. *Budaya Organisasi*. Jakarta

Siti Nadhiroh* Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Siti Asiyah** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Alfian Budi Primanto*** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma