

**PENGARUH BUDAYA KERJA, DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BATAM TV
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

***THE EFFECT OF WORK CULTURE, WORK DISCIPLINE AND WORK FACILITIES
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BATAM TV
RIAU ISLAND PROVINCE***

Rini Elfina¹, Sumardin²

^{1,2}Universitas Ibnu Sina, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

¹rini.elfina@uis.ac.id, ²sumardinibnusina@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Kantor Batam TV, Provinsi Kepulauan Riau. Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Kinerja Karyawan yang ada di Kantor Batam TV Provinsi Kepulauan Riau. Adapun responden dari penelitian sebanyak 32 orang responden yang keseluruhan dari respondenya adalah karyawan tetap. Penelitian dilakukan selama 3 bulan yaitu bulan februari-april 2021. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Quisioner. Dan jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan alat analisis data yang dipakai adalah menggunakan SPSS 19.0. Dalam penelitian ini terdiri atas Tiga variabel bebas yaitu Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja serta satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Adapun hasil penelitian bila dilihat dari uji Anova menghasilkan angka F hitung sebesar 121.001 > F table 2,87 dengan H1 diterima. Artinya adalah koefisien regresi Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Batam TV, Kepulauan Riau.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted at the Batam TV Office, Riau Islands Province. The purpose of this research is to find out how the performance of employees in the Batam TV Office, Riau Islands Province. The respondents from the study were 32 respondents, all of whom were permanent employees. The study was conducted for 3 months, namely february-april 2021. The method of data collection in this study was to use a questionnaire. And this type of research is quantitative research, with the data analysis tool used is SPSS 19.0. This research consists of three independent variables, namely work culture, work discipline and work facilities and one dependent variable, namely employee performance. As for the results of the study, when viewed from the Anova test, the calculated F number was 121.001 > F table 2.87 with H1 accepted. This means that the regression coefficient of Work Culture, Work Discipline and Work Facilities simultaneously affect the Employee Performance of Batam TV, Riau Islands.

Keywords: Work Culture, Work Discipline, Work Facilities, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Organisasi apapun bentuknya harus memiliki visi maupun misi yang hendak dicapai. Tentunya tujuan sebuah organisasi didirikan agar bermanfaat buat kepentingan orang lain. Organisasi yang didirikan dalam pelaksanaannya dikelola oleh manusia. Karyawan ataupun tenaga kerja yang mengelola organisasi harus memiliki Sumber Daya yang berkualitas. Sumber daya yang berkualitas menghasilkan kinerja organisasi yang maksimal. Begitu juga pengelolaan organisasi di pemerintahan harus benar-benar memiliki kualitas yang maksimal. Ini dimungkinkan agar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat memberikan nilai ataupun pelayanan yang bagus.

Manusia merupakan Sumber Daya yang paling penting dalam menentukan arah maupun

kebijakan sebuah organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang paling dominan karena SDM menjadi penggerak utama dalam sebuah organisasi. Sumber Daya Manusia di Organisasi pemerintahan merupakan hal yang sangat penting untuk dijaga maupun diperhatikan. Karena kita mengetahui bahwa sebuah organisasi akan mencapai tujuannya apabila pelaksanaan pengelolaan organisasi dilaksanakan dengan baik dan benar.

Untuk mencapai pengelolaan organisasi yang baik dan benar tentunya diperlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Kita ketahui bahwa disiplin kerja merupakan suatu system aturan dalam mengendalikan Perilaku anggota organisasi. Disiplin kerja adalah suatu proses tindakan yang akan mengendalikan perilaku seseorang yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada organisasi. Karena kita ketahui bahwa peraturan sebuah organisasi tentu sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi anggota organisasi guna menciptakan tata tertib yang baik serta menghasilkan kinerja yang maksimal. Begitu juga dengan Kantor penyiaran seperti kantor Kinerja Karyawan Batam TV, Kepulauan Riau.

Disinilah pentingnya pegawai yang secara langsung berhubungan dengan masyarakat diharapkan mampu bekerja sama terutama dengan pihak pimpinan organisasi, sehingga di antara keduanya dapat menyesuaikan antara keinginan para pegawai dengan tujuan organisasi. Dalam hal ini, pegawai harus mampu mengerjakan segala pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan dapat menjalankannya dengan baik sehingga memiliki kinerja yang baik. Adapun untuk Pegawai Pemerintahan yang memiliki Kinerja baik, mereka akan mendapatkan perhatian yang serius dari atasan dan lembaganya.

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa Belanda "faciliteit" yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga bias dianggap suatu alat.

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, rumusan masalah yang di uraikan oleh penulis adalah sebagai berikut; (1). Apakah terdapat pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja Pegawai. (2). Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. (3). Apakah terdapat pengaruh antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. (4). Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara budaya kerja, disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengertian Kinerja

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan: "Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu".

Menurut Wibowo (2010:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: "Kinerja adalah hasil

atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Dari uraian yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disintesis bahwa kinerja pegawai adalah perilaku atas hasil unjuk kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai yang berkontribusi secara positif atau negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pengertian Budaya Kerja

Supriyadi dan Triguno (2006:15) menyatakan bahwa: “Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan yang juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, citacita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.”

Menurut Mangkunegara (2005:316) menyimpulkan pengertian budaya kerja sebagai “Sepangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Triguna (2004:1) menjelaskan bahwa “Sebenarnya budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan.

Menurut Rivai (2005:430) fungsi budaya kerja adalah “Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lain.

Dari pengertian tentang budaya kerja dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah cara pandang yang menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini karyawan untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hamali (2016:214) disiplin kerja yaitu: “suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Sedangkan menurut The Liang Gie dalam Wukir (2013:92) disiplin adalah: “suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang”.

Menurut Hasibuan (2016, p.193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal.

Menurut indah puji hartatik (2014,p.183) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku

Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari sekolah baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut Widodo (2015) Manajemen sumber daya manusia atau yang sering dikenal MSDM adalah suatu proses yang dilakukan untuk mengevaluasi kebutuhan sumber daya manusia, serta mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia dengan cara memberikan penugasan yang tepat sesuai bidangnya, supaya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada perusahaan dimana sdm berada.

Menurut Bangun (2012) Sumber Daya Manusia merupakan sebagai suatu proses

perencanaan, pengorganisasian, penyusunan karyawan atau staff, dan pengawasan, terhadap pemeliharaan, pengadaan, pemberian upah/kompensasi, pengintegrasian, pengembangan, dan pemisahan tenaga kerja guna untuk mencapai suatu tujuan organisasi..

Menurut Umi Farida (2017), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari suatu kegiatan pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya manusia dengan tujuan untuk mencapai tujuan individu maupun suatu organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang berkelanjutan supaya mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan dengan efektif dan efisien.

Pengajuan Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, landasan teoritis, tujuan penelitian dan serta melihat kondisi obyektif di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Batam, maka penulis menyusun suatu dugaan sementara atau hipotesa bagi penelitian ini sebagai berikut: (1) Terdapat Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (2) Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (3) Terdapat Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (4) Terdapat Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data, Responden dan Teknik Analisis Data

Penelitian ini dilakukan dilingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Kegiatan penelitian dilaksanakan selama 3 bulan yaitu pada bulan februari sampai dengan april 2021. Untuk melakukan penelitian, tentu diperlukan sejumlah data– data dan untuk memperolehnya dikelompokkan menjadi dua jenis: Data Primer, yaitu data yang penulis peroleh langsung dari obyek melalui penelitian atau pengamatan langsung terhadap masalah yang diteliti, yaitu melalui wawancara dengan Karyawan Batam TV yang dikumpulkan melalui daftar pertanyaan yang belum diolah untuk tujuan tertentu, baik data – data yang telah dipersiapkan. Data Sekunder, yaitu data dan informasi yang diperoleh dari sumber yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

Adapun jumlah responden yang dipakai dalam penelitian ini adalah berjumlah 32 orang responden. Dimana keseluruhan dari responden tersebut adalah Kartawan Batam TV. Dalam rangka mendapatkan data–data yang sesuai dengan kebutuhan dalam analisa, maka perlu dilakukan kegiatan pengumpulan data. Dalam kegiatan ini penulis mencoba mengumpulkan data dengan cara membagi–bagikan kuesioner kepada Karyawan, kemudian memberikan kesempatan bagi responden untuk mengisi kuesioner.

Uji validitas sebagai alat pengumpul data menurut Sugiyono (2012), validitas konstruk merupakan metode yang digunakan untuk memberikan penilaian terhadap kuesioner, yaitu melalui korelasi produk moment, antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi derajat ketergantungan dan stabilitas dari alat ukur. Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program SPSS 19.00, Quesioner dikatakan reliable jika memberikan Cronbach Alpha > 0,60. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh hubungan antara Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai maka digunakanlah rumus statistik Regresi dan Korelasi Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Pengaruh Budaya Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel independen pertama yang penulis analisa dalam penelitian ini adalah Budaya Kerja (X₁), dimana dalam hal ini akan dianalisa dan dilakukan pembuktian hipotesa, apakah variabel Budaya Kerja (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Batam TV Provinsi Kepulauan Riau.

Tabel 1
 Hasil uji R Square
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	.518	.608	1.285

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja

Angka R Square yang merupakan angka korelasi yang dikuadratkan atau $0,676^2$ ialah sebesar 0,518. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,618 atau sama dengan 51,8%. Angka tersebut berarti 51,8% Kinerja Karyawan Pada kantor Batam TV, Provinsi Kepulauan Riau dapat dijelaskan dengan menggunakan variable Budaya Kerja. Sedangkan sisanya, yaitu 48,2% (100% - 51,80%) harus dijelaskan oleh faktor penyebab lainnya. Untuk diketahui, besarnya R Square berkisar antara 0 hingga 1 yang berarti semakin kecil besarnya R Square, maka hubungan kedua variable semakin lemah. Sebaliknya, jika R Square semakin mendekati 1 persen, maka hubungan kedua variable semakin kuat.

Tabel 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	3.194	2.295		.076
	Budaya Kerja	.624	.105	.786	7.843

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bx$$

Dimana:

$$Y = \text{Kinerja Pegawai } X_1 = \text{Budaya Kerja}$$

a = angka konstan dari dalam penelitian ini adalah sebesar 3,194

b = angka koefisien regresi sebesar 0,624

Dari data di atas, persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,194 + 0,624 X_1$$

Uji t akan digunakan untuk menguji signifikansi konstanta.

Hipotesis:

- H_0 = koefisien regresi tidak signifikan (tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan Variabel Y)
- H_1 = koefisien regresi signifikan (ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y)

Keputusan:

- Jika t hitung < t tabel, maka H_0 diterima
- Jika t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak
- t hitung = 7,843
- t tabel = untuk menghitung t tabel, gunakan ketentuan sebagai berikut: $\alpha = 0,05$

Degree of Freedom (DF) = (jumlah data - 2) atau $32 - 2 = 30$

Karena t hitung (7,843) > t tabel (1,658), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya; Koefisien regresi signifikan atau variabel Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Batam TV, Provinsi Kepulauan Riau.

Analisa Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel independen kedua yang penulis analisa adalah Disiplin Kerja (X_2), dimana dalam hal ini akan dianalisa dan dilakukan pembuktian hipotesa, apakah faktor Disiplin Kerja

berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Batam TV, Provinsi Kepulauan Riau.

Tabel 3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.654	.748	1.031

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Angka R Square (angka korelasi yang dikuadratkan atau $0,769^2$ sebesar 0,654. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,754 atau sama dengan 65,4%. Angka tersebut berarti hanya sebesar 65,4% Kinerja Karyawan Pada kantor Batam TV, Provinsi Kepulauan Riau dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya, yaitu 34,6% (100% - 65,4%) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Untuk diketahui, besarnya R Square berkisar antara 0 hingga 1 yang berarti semakin kecil besarnya R Square, maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya, jika R Square semakin mendekati 1 persen, maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

Tabel 4
Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.334	1.835		1.299	.202
	Disiplin Kerja	.787	.082	.869	10.803	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bx$$

Dimana:

$$Y = \text{Kinerja Pegawai} \quad X_2 = \text{Disiplin Kerja}$$

a = angka konstan dari dalam penelitian ini adalah sebesar 3,334

b = angka koefisien regresi sebesar 0,787

Dari data di atas, persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,334 + 0,787 X_2$$

Uji t akan digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan Batam TV.

Hipotesis:

- H_0 = koefisien regresi tidak signifikan (tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel (X₂) dengan variabel (Y))
- H_1 = koefisien regresi signifikan (ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y)

Keputusan:

- Jika t hitung < t tabel, maka H_0 diterima
- Jika t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak
- t hitung = 10,803
- t tabel = untuk menghitung t tabel, gunakan ketentuan sebagai berikut: $\alpha = 0,05$

Degree of Freedom (DF) = (jumlah data - 0) atau $32 - 2 = 30$

Karena t hitung (10,803) > t tabel (1,658), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya; Koefisien regresi signifikan atau variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan Batam TV, Provinsi Kepulauan Riau.

Analisa Pengaruh Fasilitas Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel bebas ketiga yang penulis analisa adalah variabel Fasilitas Kerja (X_3), dimana dalam hal ini akan dianalisa dan dilakukan pembuktian hipotesa, apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Kantor Batam TV Provinsi Kepulauan Riau.

Tabel 5

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.710	.907	.625

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja

Angka R Square merupakan angka korelasi yang dikuadratkan atau $0,854^2$, yaitu sebesar 0,910. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,910 atau sama dengan 71 %. Angka tersebut berarti sebesar 71% Kinerja Karyawan Batam TV Provinsi Kepulauan Riau yang berarti dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Fasilitas Kerja. Sedangkan sisanya, yaitu 29% (100%-71%) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Untuk diketahui, besarnya R Square berkisar antara 0 hingga 1 yang berarti semakin kecil besarnya R Square, maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya, jika R Square semakin mendekati 1 persen, maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

Tabel 6

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.650	1.101		590	.558
	Fasilitas Kerja	.770	.050	.954	9.577	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah:

$Y = a + bx$ Dimana:

$Y =$ Kinerja Karyawan $X_3 =$ Fasilitas Kerja $a =$ angka konstan dalam penelitian ini adalah sebesar 1,650. $b =$ angka koefisien regresi sebesar 0,770

Dari data di atas, Persamaannya adalah sebagai berikut:

$Y = 1,650 + 0,770 X_3$

Uji t akan digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis:

- $H_0 =$ koefisien regresi tidak signifikan (tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y)
- $H_1 =$ koefisien regresi signifikan (ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y)

Keputusan:

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak
- $t_{hitung} = 9,577$
- $t_{tabel} =$ untuk menghitung t tabel, gunakan ketentuan sebagai berikut: $\alpha = 0,05$

Degree of Freedom (DF) = (jumlah data - 0) atau $32 - 2 = 30$

Karena $t_{hitung} (9,577) > t_{tabel} (1,658)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya; Koefisien regresi signifikan atau variabel Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja

Karyawan Batam TV Provinsi Kepulauan Riau.

Analisa Korelasi Budaya Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Fasilitas Kerja (X₃) Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel analisa selanjutnya adalah secara bersama-sama Variabel Budaya Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Fasilitas Kerja (X₃), dimana dalam hal ini akan dianalisa dan dilakukan pembuktian hipotesa, apakah ketiga faktor tersebut secara bersamaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Kantor Batam TV Provinsi Kepulauan Riau.

Tabel 7
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.719	.912	.608

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Kerja

Angka R Square (angka korelasi yang dikuadratkan atau 0,759²) sebesar 0,719. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,719 atau sama dengan 71,90%. Angka tersebut berarti 71,90% Kinerja Karyawan Pada Kantor Batam TV Provinsi Kepulauan Riau dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja. Sedangkan sisanya, yaitu 28,10% (100% - 71,90%) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya.

Tabel 8
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151.058	3	50.353	121.001	.000 ^a
	Residual	13.317	28	.370		
	Total	164.375	31			

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Bagian ini menunjukkan besarnya angka probabilitas atau signifikansi pada perhitungan Anova yang akan digunakan untuk uji kelayakan model regresi dengan ketentuan angka probabilitas yang baik untuk digunakan sebagai model regresi harus lebih kecil dari 0,05.

Uji Anova menghasilkan angka F_{hitung} sebesar 121,001 > F_{tabel} 2,87 dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,05. F_{hitung} > F_{tabel} maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Maka koefisien regresi Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Tabel 9
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.221	.147		.093	.448
Budaya Kerja	.260	.094	.057	.438	.028
Disiplin Kerja	.209	.004	.104	3.012	.051
Fasilitas Kerja	.238	.004	.625	7.087	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah:

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

$$Y = 3,221 + 0,260X_1 + 0,209 X_2 + 0,238X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Budaya Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Fasilitas Kerja

- a) Konstanta sebesar 3,221 mempunyai arti jika tidak ada penambahan Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja maka Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Kantor Batam TV Provinsi Kepulauan Riau akan meningkat sebesar 3,221.
- b) Koefisien X₁ sebesar 0,260 mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 persen Budaya Kerja, maka jumlah Kinerja Karyawan Pada Kantor Batam TV Provinsi Kepulauan Riau meningkat sebesar 0,260.
- c) Koefisien X₂ sebesar 0,209 mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 persen Disiplin Kerja, maka jumlah peningkatan Kinerja Karyawan Pada Kantor Batam TV Provinsi Kepulauan Riau akan meningkat sebesar 0,209.
- d) Koefisien X₃ sebesar 0,238 mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 persen Fasilitas Kerja, maka jumlah Kinerja Karyawan Pada Kantor Batam TV Provinsi Kepulauan Riau akan mengalami meningkat sebesar 0,238.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab terdahulu, maka secara umum dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dalam pengujian hipotesa apakah variabel Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, maka Karena t hitung (7,843) > t tabel (1,658), maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya; Koefisien regresi signifikan atau variabel Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Dalam pengujian hipotesa apakah variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, maka Karena t hitung (10,803) > t tabel (1,658), maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya; Koefisien regresi signifikan atau variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.
3. Dalam pengujian hipotesa apakah variabel Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, maka Karena t hitung (19,577) > t tabel (1,658), maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya; Koefisien regresi signifikan atau variabel Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada Kantor Batam TV Provinsi Kepulauan Riau.
4. Dalam pengujian hipotesa apakah variabel Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Uji Anova menghasilkan angka F hitung sebesar 136.121 > F tabel 2,87 dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,05. F hitung > F tabel maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Maka koefisien regresi Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Saran

Saran-saran yang perlu penulis sampaikan pada Pada Batam TV Provinsi Kepulauan Riau, adalah sebagai berikut:

1. Penulis menyarankan hendaknya penempatan seorang karyawan benar-benar dilakukan berdasarkan kebutuhan organisasi.
2. Pimpinan Batam TV Provinsi Kepulauan Riau benar-benar menanamkan pemahaman kepada semua pegawai agar memahami bagaimana budaya organisasi dapat menjadi acuan secara bersama-sama dalam pengelolaan organisasi.
3. Penulis juga menyarankan kepada pimpinan Batam TV Provinsi Kepulauan Riau agar memperhatikan kedisiplinan Karyawan.

4. Disarankan agar Pimpinan Kantor Batam TV Provinsi Kepulauan Riau, benar-benar memperhatikan Karyawannya dengan cara memberikan pengembangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Gibson, James L. *Organizations: Behaviour, Structure, Prossesses*. Boston: McGraw Hill, 2006.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,Edisi Revisi*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.
- Simamora, Henry. 2005. *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai. Graha Ilmu*: Yogyakarta.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Supriyanto, Acmad Sani dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodelogi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.