



PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Dini Anggraini¹⁾, Ahmad Arifin²⁾ Sofyan Sauri Hasibuan³⁾, Edwin Agung Wibowo⁴⁾, Rahman Hasibuan⁵⁾

Email: dini@gmail.com (correspondent author)

¹⁻⁵⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia

Info Artikel

Diserahkan Mei 2022
Diterima Mei 2022
Diterbitkan Juni 2022

Kata Kunci:

Kompensasi,
Komunikasi, Budaya
Organisasi, Kinerja
Karyawan

Keywords:

*Compensation,
Communication,
Organizational
Culture, Employee
Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, secara parsial maupun simultan. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan bagian umum sebanyak 114 karyawan, dengan sampelnya adalah 114 orang yang ditentukan berdasarkan sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda, dimana sebelumnya dilakukan uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, untuk menguji pengaruh variabel kompensasi, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kompensasi, komunikasi dan budaya organisasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation, organizational culture and communication on employee performance, partially or simultaneously. In this study, the population was all general employees as many as 114 employees, with a sample of 114 people who were determined based on saturated sampling. The data analysis method used in this study is multiple regression, where previously the validity, reliability and classical assumptions were tested. The data obtained were analyzed using multiple linear regression analysis, to examine the effect of compensation, communication and organizational culture variables on employee performance. The results showed that there was a significant influence between compensation, communication and organizational culture either partially or simultaneously on employee performance.

Alamat Korespondensi:

Gedung Program Pascasarjana
Universitas Riau Kepulauan
E-mail: jurnal.mob@gmail.com

PENDAHULUAN

Masih rendahnya kualitas sumber daya manusia dan penanganannya merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi oleh bangsa Indonesia. Jumlah Sumber Daya Manusia yang begitu besar apabila dapat digunakan secara efektif dan efisien akan sangat bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional negara kita. Untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas diperlukan pendidikan yang berkualitas juga, penyediaan fasilitas sosial yang memadai, serta lapangan kerja yang memadai. Tantangan sesungguhnya adalah bagaimana kita dapat menciptakan Sumber Daya Manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Karyawan merupakan penggerak operasi organisasi, sehingga jika kinerja pegawai meningkat, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Para pegawai diarahkan untuk meningkatkan kinerjanya agar memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas, serta kedisiplinan. Untuk mencapai kinerja terbaik, organisasi berkepentingan melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh para karyawan sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi.

Melalui organisasi manusia dapat mengkoordinasikan dan mengkomunikasikan sejumlah besar tindakan-tindakan serta organisasi mampu menciptakan alat-alat sosial yang ampuh dan dapat diandalkan. Organisasi mampu menggabungkan sumber daya yang dimiliki dengan didukung sumber-sumber daya lain di luar organisasi, yakni dengan terjalannya para pemimpin organisasi, kelompok pekerjaan atau tenaga ahli, mesin dan bahan mentah menjadi satu. Pada saat bersamaan organisasi secara terus menerus mengkaji sejauh mana telah berfungsi serta berusaha menyesuaikan diri sebagaimana tujuan yang diharapkan agar kinerja pegawai tercapai secara optimal.

Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, perusahaan berharap agar dapat terus bertahan di arena persaingan yang kian sengit untuk memperoleh hasil terbaik yaitu kesuksesan. Tentunya untuk meraih sebuah kesuksesan tidaklah semudah seperti membalik telapak tangan, karena diperlukan suatu proses panjang yang tentunya melibatkan para sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan.

Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Salah satu faktor yang memungkinkan meningkatnya kinerja karyawan adalah pengaturan yang tepat dan adil atas kompensasi kepada karyawan. Apabila nilai balas jasa atau kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan dari karyawan, maka karyawan akan berpotensi meningkat dari sisi kinerjanya. Dan bila kinerja karyawan baik, maka pada umumnya akan diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yaitu naiknya produktivitas karyawan.

Komunikasi sangat penting bagi setiap orang, karena orang-orang pernah menghadapi situasi dengan komunikasi sebagai masalah pokok. Apakah komunikasi itu berlangsung antara orang dengan orang, bangsa dengan bangsa, dalam organisasi atau dalam kelompok kecil, kegagalan berkomunikasi sangat besar pengaruhnya; sangat sulit mencari satu aspek pekerjaan manajer yang tidak berkaitan dengan komunikasi. Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui supervisi yang baik di mana supervisor berkomunikasi dengan karyawan, memberikan pengarahan dan bantuan teknik pada karyawan.

Berbagai masalah serius timbul apabila perintah keliru dimengerti, ketika terjadinya komunikasi yang cenderung mengejek dalam sebuah kelompok kerja dapat menimbulkan kemarahan, atau ketika peringatan informal oleh manajer/atasan tidak disampaikan dengan benar. Setiap situasi seperti itu disebabkan oleh kegagalan salah satu aspek selama berlangsungnya proses komunikasi. Komunikasi merupakan hal penting dalam penciptaan dan pemeliharaan sistem pengukuran kinerja. Komunikasi sebaiknya dari berbagai arah, berasal dari top-down, bottom-up dan secara horizontal berada di dalam dan lintas organisasi.

Salah satu elemen yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya budaya organisasi dalam perusahaan. Sebagai makhluk sosial, karyawan tidak terlepas dari berbagai nilai dan norma yang ada di perusahaan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaannya, cara bekerja dengan koleganya, dan cara memandang masa depan dengan wawasan yang luas ditentukan oleh norma, nilai dan kepercayaannya.

Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuannya, sedangkan jalannya organisasi dipengaruhi oleh perilaku banyak individu yang memiliki kepentingan masing-masing. Oleh sebab itu, budaya organisasi sangat penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam organisasi. Kebiasaan tersebut mengatur tentang norma-norma perilaku yang harus diikuti oleh para anggota organisasi, sehingga menghasilkan budaya yang produktif. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi, sehingga jika budaya organisasinya baik maka anggota organisasinya adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Dan apabila anggotanya baik dan berkualitas, maka kinerja organisasi akan menjadi baik dan berkualitas juga.

PT. Indotirta Suaka Kota Batam merupakan perusahaan swasta di Batam yang bergerak dibidang agro industri khususnya bidang peternakan. Kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka Kota Batam dapat dilihat dari hasil produksi dimana perusahaan menargetkan 100 % tetapi realisasinya masih belum mencapai angka maksimal. Hal ini diidentifikasi karena faktor kompensasi masih dirasakan kurang adil bagi sebagian karyawan karena terdapat perbedaan gaji antara staff dengan nonstaff yang terlalu tipis, komunikasi yang disampaikan oleh atasan belum sepenuhnya dapat dimengerti oleh bawahan karena ada beberapa atasan yang bekerja di PT. Indotirta Suaka Kota Batam adalah orang asing sedangkan bawahannya kebanyakan orang pribumi sehingga sering terjadi miss komunikasi antara atasan dan bawahan dalam penyampaian pesan dalam bentuk formal maupun informal, alhasil hasil pekerjaan merekapun belum maksimal. Begitu juga dalam hal budaya organisasi masih adanya budaya bermalasan- malasan diperusahaan terutama bagian karyawan lapangan sehingga mereka bisa bermain dengan waktu.

Kompensasi, komunikasi dan budaya organisasi merupakan faktor yang penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan arahan kepada para atasan agar mereka lebih peka dan memahami karakter dari

bawahan sehingga bawahan bisa mengerti dalam penyampaian pesan apa yang mau dilakukan dan apa yang mau dikerjakan, didukung oleh budaya kerja yang aman, nyaman, dan terkendali dalam bekerja sehingga karyawan bisa mencapai kinerja yang optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi menurut (Sugiyono, 2016) mendefinisikan sebagai berikut: Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan populasi merupakan objek atau subjek yang memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari departemen produksi yang berjumlah 160 orang dan sampel yang digunakan adalah berjumlah 114 orang.

Penelitian ini menggunakan jenis teknik pengambilan sampel probability sampling. Probability sampling adalah metode pengambilan sampel dimana keseluruhan anggota populasi memiliki kemungkinan yang sama untuk terpilih. Peneliti menggunakan salah satu dari teknik probability sampling yaitu Metode acak berlapis (*Stratified random sampling*), karena di dalam populasi penelitian terdapat perbedaan atau strata tertentu (Sugiyono, 2016).

Variabel Penelitian

Untuk memperjelas dalam pengumpulan data dan pengujian hipotesis perlu dikemukakan batasan-batasan konsep variabel, dimansi (subvariabel) dan indikator-indikatornya. Hal ini untuk memudahkan jenis data primer dan / atau sekunder, sifat data kualitatif dan / atau kuantitatif dan skala ukurannya nominal/ordinal/ratio, yang dapat dinyatakan sebagai berikut:

X1: Kompensasi (Independen)

X2: Komunikasi (Independen)

X3: Budaya Organisasi (Independen)

Y: Kinerja Karyawan (Dependen)

Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2016) Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (variabel independent) dan variabel terikat (variabel dependent), menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka variabel dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi :

Variabel bebas (independent)

Variabel bebas (independent) adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independent dalam penelitian ini terdiri dari kompensasi, komunikasi dan budaya organisasi.

Variabel terikat (dependent)

Variabel terikat (dependent) adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independent. Adapun variabel (dependent) dalam penelitian ini adalah kinerja pada PT. Indotirta Suaka Kota Batam.

Jenis dan sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau langsung melalui obyeknya. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada objek penelitian dan diisi secara langsung oleh yang responden.

Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi/instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Data sekunder berupa jumlah karyawan, tingkat absensi, dan profil perusahaan.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Observasi

Yaitu metode pengumpulan data dengan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti dengan keadaan perusahaan, serta kegiatan yang dilakukan perusahaan.

Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data dengan wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan lisan kepada subyek penelitian. Teknik dilakukan untuk melengkapai data tentang gambaran perusahaan serta mendapatkan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi dengan beberapa yang terkait untuk memperoleh data yang relevan dengan penelitian ini.

Kueisoner

Yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan selebaran angket berupa pertanyaan-pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan data-data yang diperlukan berdasarkan variabel dependent terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka Batam.

Skala Pengukuran

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 5. Tanggapan positif (maksimal) diberi nilai paling besar (5) dan tanggapan negatif (minimal) diberi nilai paling kecil (1). Dalam penelitian ini, untuk memudahkan responden dalam menjawab kuesioner, maka skala penilaiannya sebagai berikut:

Skala 5 : Sangat Setuju

Skala 4 : Setuju

Skala 3 : Ragu-ragu

Skala 2 : Tidak Setuju

Skala 1 : Sangat Tidak Setuju

Teknik Analisis Data

Proses analisis data merupakan kegiatan setelah seluruh data terkumpul dari koresponden meliputi pengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono,2010).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistic yaitu :

Analisis Deskriptif

Adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Bentuknya antara lain adalah penyajian

data melalui tabel, grafik, analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi dan sebagainya.

Analisis Inferensial.

Sering disebut statistik induktif atau probabilitas yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sample dan hasilnya diberlakukan untuk populasi, untuk sampel yang diambil dari populasi yang jelas secara random.

Uji Validitas dan Reliabilitas.

Uji Validitas

Adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang diteliti. Cara yang dilakukan adalah dengan analisa item dimana setiap nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi produk moment (Sugiyono, 2016)

Lebih lanjut Sugiyono, 2016 menerangkan bahwa syarat minimum untuk dinyatakan memenuhi syarat adalah $r \geq 0,3$. Jadi kalau korelasi antara butir-butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, dalam artian alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Untuk uji reliabilitas ini akan digunakan Teknik Alpha Cronbach, dimana instrument akan dinyatakan valid atau handal bila memiliki koefisien kehandalan atau alpha $\geq 0,5$.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik.

Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Multikolinieritas, Uji Heterosdastisitas, dan Uji Normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2006). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation faktor*(VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/ Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2016).

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap (Ghozali, 2016).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2016).

Analisis Regresi

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan *Model Analisis Regresi* dengan persamaan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kompensasi

X₂ = Komunikasi

X₃ = Budaya Organisasi

b = slope

Pengujian Hipotesis

Uji T

Pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah dua sampel tidak berhubungan, memiliki rata-rata yang berbeda. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel Ghozali, (2016).

Uji F

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan *probability value* dari hasil penelitian (Ghozali, 2016).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi Variabel Kompensasi

Berdasarkan Tabel deskripsi jawaban responden atas variable Kompensasi, maka jawaban terbanyak responden adalah setuju, dimana dapat dilihat dari jawaban setuju pernyataan gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup. Yakni yang menjawab setuju sebanyak 77 orang. Hal ini mengindikasikan bahwa Kompensasi sangat berpengaruh kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka Batam.

Deskripsi Variabel Komunikasi

Berdasarkan tanggapan responden mengenai Variabel Komunikasi, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju, dimana dapat nilai mean tertinggi pada pernyataan tentang informasi yang saya terima dapat saya tangani dengan baik yakni sebesar 80 Orang, Hal ini mengindikasikan Komunikasi sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka Batam.

Deskripsi Variabel Struktur Organisasi.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel Struktur Organisasi, maka didominasi jawaban terbanyak responden adalah Setuju, hal ini dapat dilihat dari nilai tertinggi yakni pengambilan keputusan disentralisasikan di puncak (top management) sebanyak 75 orang. Hal ini berarti bahwa dalam Struktur Organisasi khususnya level puncak dapat mempengaruhi kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka.

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan deskripsi jawaban responden mengenai Variabel Kinerja, nampak bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju, ini dapat dilihat dari nilai mean tertinggi pada pernyataan kualitas produksi yang saya hasilkan sudah sesuai dengan standard perusahaan sebanyak 76 orang.

ANALISIS DATA PENELITIAN

Uji Kualitas Data

Pengujian Validitas

Berdasarkan deskripsi jawaban responden mengenai Variabel Kinerja, nampak bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju, ini dapat dilihat dari nilai mean tertinggi pada pernyataan kualitas produksi yang saya hasilkan sudah sesuai dengan standar perusahaan sebanyak 76 orang.

Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas butir pertanyaan dalam kuesioner dilakukan dengan tujuan untuk menguji konsistensi derajat ketergantungan dan stabilitas dari alat ukur. Sedangkan menurut Sugiyono (2001) bahwa butir pertanyaan dalam kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai cronbach's $\alpha > 0,6$. Dari hasil uji reliabilitas butir pertanyaan dengan program statistik SPSS versi 21 diperoleh dari hasil cronbach alpha yang lebih dari 0,6 untuk variabel Kompensasi, Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan yang dapat disajikan melalui Tabel 1.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	0,727	Reliable
Komunikasi (X2)	0,790	Reliable
Budaya Organisasi (X3)	0,832	Reliable
Kinerja (Y)	0,835	Reliable

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 1, variabel Kompensasi memiliki nilai tolerance $0,607 > 0,10$ dan VIF sebesar $1,647 < 10$ sehingga dapat dinyatakan bebas multikolinieritas, variabel Komunikasi memiliki nilai tolerance yaitu $0,493 > 0,10$ dan VIF sebesar $2,027 < 10$ sehingga dapat dinyatakan bebas multikolinieritas, variabel Budaya Organisasi memiliki nilai tolerance yaitu $0,535 > 0,10$ dan VIF $1,870 < 10$ sehingga dapat dinyatakan bebas multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik scatterplot yang disajikan, terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas tersebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dan ini layak digunakan.

Uji Normalitas

Berdasarkan tampilan histogram yang tersaji diatas dapat disimpulkan bahwa histogram memberikan pola distribusi mendekati normal tidak melenceng kekiri atau kekanan. Grafik model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Dari hasil gambar 4.2 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan normal. Suatu variabel dapat dikatakan normal jika gambar distribusi titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan uji t (uji parsial) dan uji F (uji simultan). Pengujian hipotesis pertama dan hipotesis kedua dilakukan dengan menggunakan uji t, dan pengujian hipotesis ketiga dilakukan dengan uji F.

1. Uji t (uji test)

Ha : $b \neq 0$

Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari masing – masing variabel bebas (X1,X2,X3) terhadap variabel terikat Y.

Ho : $b_1 = 0$

Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari masing-masing variabel bebas (X1,X2,X3) terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (tingkat signifikan), maka Ha diterima dan Ho ditolak.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ (tingkat signifikan), maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Coefficients^a

Tabel 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1,863	.329		5,655	.000
X1 (kompensasi)	-.247	.101	-.215	-2,457	.016
X2 (komunikasi)	-.100	.117	-.083	-.857	.393
X3 (budaya organisasi)	.836	.093	.838	9,008	.000

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karayawan)

Berdasarkan Tabel 2, dapat dijelaskan bahwa variable Kompensasi (X1) nilai t hitung $(-2,457) < t$ tabel (1,981) dan tingkat signifikan 0,16 lebih besar dari 0,05 maka demikian H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan (Y).

1. Pada variabel Komunikasi (X2) nilai t hitung $2.770 > t$ tabel (1,981) dan tingkat signifikan 0,007 lebih kecil dari 0,05 maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable Kinerja Guru (Y).
2. Pada variable Budaya Organisasi (X3) nilai t hitung $4.857 > t$ tabel (1,981) dan tingkat signifikan (0,000) lebih kecil 0,05 maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable Kinerja Guru (Y). (Sugiyono 2020).

Dari hasil output diatas adapun persamaan regresi yang terjadi dengan melihat tabel coefficients (B) dengan persamaan sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

X1 = Variabel Kompensasi

X2 = Variabel Komunikasi

X3 = Variabel Budaya Organisasi

$$Y = 5.414 + 0,118X_1 + 0,277X_2 + 0,302X_3$$

Penjelasan dari hasil koefisien regresi berganda sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 5.414, artinya bahwa bila tidak ada nilai variabel lain di dalam model, maka nilai variable Kinerja Karyawan adalah sebesar 5.414.
2. Nilai koefisien regresi Kompensasi (X1) adalah positif yaitu sebesar 0,118, artinya apabila nilai variable kepemimpinan naik sebesar 1 % maka akan meningkatkan nilai variable Kinerja Karyawan menjadi sebesar 0,118 % jadi terdapat hubungan positif Antara Kompensasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan.
3. Nilai koefisien regresi Komunikasi (X2) adalah positif yaitu sebesar 0,277, artinya apabila nilai variable Komunikasi naik sebesar 1 % maka akan meningkatkan nilai variable Kinerja Karyawan menjadi sebesar 0,277 % jadi terdapat hubungan positif Antara Kompensasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan.
4. Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi (X3) adalah positif yaitu sebesar 0,302, artinya apabila nilai variable Budaya Organisasi naik sebesar 1 % maka akan meningkatkan nilai variable Kinerja Karyawan menjadi sebesar 0,302 % jadi terdapat hubungan positif Antara Kompensasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Uji F (Uji Simultan)

1. $H_a : b_1, b_2 \neq 0$

Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama dari seluruh variabel bebas (X1,X2,X3) terhadap variabel terikat (Y).

2. $H_0 : b_1, b_2 = 0$

Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama dari seluruh variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

3. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

4. H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Tabel 3
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13,449	3	4,483	35,280	.000 ^b
Residual	13,977	110	0,127		
Total	27,426	113			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompensasi, Komunikasi

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Pada Tabel 3 yang tersaji diatas maka dapat dilihat hasil perhitungan menunjukkan bahwa F hitung adalah 35,280 dengan signifikan F hitung adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kompensasi (X_1), Komunikasi (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Sugiyono (2020).

Koefisien Determinasi (R^2)

Pada uji R^2 (uji koefisien determinasi) ini menunjukkan seberapa besar variasi variabel independen (Kompensasi, Komunikasi, dan Budaya Organisasi) mampu menjelaskan variasi variabel dependen(Kinerja).

Hasil penghitungan determinasi (R square) disajikan pada Tabel 4 sebagai berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,700 ^a	0,490	0,476	,35646

a. Predictors: (Constant), kompensasi, komunikasi, budaya organisasi
b. Dependent Variable: kinerja

Pada Tabel 4 diketahui nilai Adjusted R Square koefisien korelasi ganda adalah 0,476 atau 47,6 % ini menunjukkan sumbangan variabel, Kompensasi, komunikasi serta Budaya Organisasi dalam model regresi sebesar 47,6% atau variasi variabel Y dapat dijelaskan variabel, Kompensasi, Komunikasi serta Budaya Organisasi sebesar 47,6%. (Sugiyono 2016).

Pembahasan

Berdasarkan analisis data yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, maka berikut ini dapat di kemukakan hasil dari penelitian ini.

1. Pengaruh variable Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan dari hasil uji hipotesis bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable Kinerja guru dimana nilai t hitung $(-2,457 < t \text{ tabel } 1,981)$ dan tingkat signifikan 0,16 lebih besar dari (0,05).
2. Pengaruh variable Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan dari hasil uji hipotesis bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan dimana nilai t hitung $(-0,857 < t \text{ tabel } (1,981))$ dan tingkat signifikan 0,393 lebih besar dari (0,05).
3. Pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan dari hasil uji hipotesis bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan dimana nilai t hitung $(9,008 > t \text{ tabel } (1,981))$ dan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari (0,05).
4. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa F hitung adalah 35,280 dengan signifikan F hitung adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kompensasi (X1), Komunikasi (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, maka berikut ini dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut: 1) Variabel Kompensasi nilai t hitung $(-2,457 < t \text{ table } (1,981))$ dan tingkat signifikan 0,16 lebih besar dari 0,05 maka demikian H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara

Kompensasi terhadap variable Kinerja Karyawan (Y). 2) Variabel Komunikasi nilai t hitung $-0,857 < t_{table} (1,981)$ dan tingkat signifikan $0,393$ lebih besar dari $0,05$ maka dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Komunikasi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), 3) Variabel Budaya Organisasi nilai t hitung $9,008 > t_{table} (1,981)$ dan tingkat signifikan ($0,000$) lebih kecil $0,05$ maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Y). 4) Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa F hitung adalah $35,280$ dengan signifikan F hitung adalah sebesar $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ maka menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kompensasi (X1), Komunikasi (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Variabel Kinerja Karyawan).

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka adapun saran-saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu: 1) Sebaiknya budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan bisa menciptakan suasana yang kondusif dalam bekerja sehingga bisa menghasilkan disiplin dalam bekerja. 2) Hendaknya pimpinan PT. Indotirta Suaka Kota Batam memperhatikan faktor-faktor lain di luar faktor kompensasi, komunikasi dan budaya organisasi. Misalnya faktor motivasi, tata ruang kantor, lingkungan kerja dan lain sebagainya. Karena ada kemungkinan faktor-faktor tersebut mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja. 3) Pada penelitian ini jumlah sampel sudah memenuhi syarat penelitian, pada penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel dengan jumlah yang lebih banyak, sehingga hasil jawaban yang diambil bisa lebih bervariasi.

REFERENSI

- [1] Anisah, Tri., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mega Synergy Powerindo Batam. *Jurnal Bening*. Vol.6. No.2. Hal. 26-31.
- [2] Antika, R., dan Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.8. No.2., Agustus 2016. Hal. 1-16.
- [3] Ariani, D. R., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 480-493.
- [4] Ariani, D. R., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Superbox Industries. *Jurnal Dimensi*. 9 (1), 74-86.
- [5] Bangun, R., Ratnasari, S. L., and Hakim, L. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Behavior, Compensation on Employee Performance in Non-Production. *Journal of Research in Psychology (JRP)*. Vol. 1. No.4. pp. 13-66.

- [6] Batu, G. S. L., dan Ratnasari, S. L. (2014). Pengaruh Perilaku Individu, Kompensasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batamindo Investment Cakrawala Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.6. No.2., Agustus 2014.
- [7] Buulolo, A., SL Ratnasari. (2020). Pengaruh Dukungan Supervisor, Komitmen Organisasional, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Dimensi*. 9 (2), 339-351.
- [8] Buulolo, M., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 502-509.
- [9] Hartati, Y., SL Ratnasari, EN Susanti. (2020). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*. 9 (2), 294-306.
- [10] Irawan, A., Gunadi, G., Ratnasari, S. L., & Wibisono, C. (2015). Kualitas Pelayanan sebagai Variabel Intervening antara Kompetensi Pegawai dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Mitra di Pelayanan Terpadu Satu Pintu Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3 (1), 56-65.
- [11] Ismanto, W., Munzir, T., Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G., Ciptono, C. (2021). Karakteristik Individu Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Guru. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 619-637.
- [12] Lilo, C., dan Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supreme Nusapermai Development. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.7. No.2., Agustus 2015.
- [13] Maradalena, T., Ratnasari, S. L., Krisselni, M. E. A., Ashari, W. S. A., Rahmiyana, R. (2022). Analisis Manajemen Sistem Pengawasan Sumber Daya Kelautan Dan Perikanan Oleh Kantor Satker PSDKP Tanjung Balai Karimun. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*. 6 (1), 83-110.
- [14] Marjuardi, L., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam. *Jurnal Benefita*. Vol.4. No.3., Oktober 2019. Hal. 560-569.
- [15] Murwanto, D., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Fast Precision Manufacturing Indonesia. *Zona Manajerial*, 8 (2).
- [16] Nasrul, H.W., Irawati, D., Ratnasari, S.L. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 555-568.
- [17] Nasrul, H.W., Buulolo, M., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 317-330.
- [18] Ratnasari, SL., K Kusumayanti, L Hakim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*. 7 (2), 36-50.

- [19] Ratnasari, SL., OA Thiyarara. (2020). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai Peserta Pelatihan. *Jurnal Bening*. 7 (2), 79-90.
- [20] Ratnasari, SL., EJ Prasetyo, L Hakim. (2020). The Effect of Organizational Commitment, Organizational Culture, Work Environment, and Leadership Style on Job Satisfaction. *Enrichment: Journal of Management* 11 (1, November), 57-62.
- [21] Ratnasari, SL., S Supardi, HW Nasrul. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Business Administration*. 4 (2), 98-107.
- [22] Ratnasari, SL., HW Nasrul, I Nurdin, Y Susilowati, EN Susanti. (2020). Manajemen Kinerja Karyawan. Mataram: Penerbit Forum Pemuda Aswaja 1, 160.
- [23] Ratnasari, SL., M Septiani. (2020). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Global Business and Management Review*. 2 (1), 41-48.
- [24] Ratnasari, S.L., Sinaga E.P., Hadi, M.A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan stress Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*. 5(2). 128-140.
- [25] Ratnasari, S.L., Susanti, S.N., Munzir, T., Tanjung, R., Sutjahjo, G. (2021). Peranan Manajemen Untuk Pengembangan Karir Dosen. *Jurnal Bening*. 8(1), 159.
- [26] Ratnasari, SL., Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (4), 593-602.
- [27] Ratnasari, SL., Girsang, MMMMB., Ariyani, Y. (2021). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bening*. 8 (2), 189-202.
- [28] Ratnasari, S. L., Rahmawati, R., Ramadania, R., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2021). Ethical Work Climate In Motivation and Moral Awareness Perspective: The Dilemma by The Covid-19 Crisis? *Public Policy and Administration*. 20 (4), pp. 398-409.
- [29] Ratnasari, S. L., Wulandari, S., Hadi, M. A. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support, Human Relation, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 11 (1), 115-126.
- [30] Ratnasari, S. L., Sari, W.N., Siregar, Y., Susanti, E.N., Sutjahjo, G. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Pada Mahasiswa Di Kota Batam. *Proseding of National Conference on Accounting & Finance* 4, 440-448.

- [31] Ratnasari, S. L., dan Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- [32] Rivaldo, Y., Ratnasari, S.L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 505-515.
- [33] Saputra, R. D., Ratnasari, S.L., dan Tanjung, Rona. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, Dan Audit SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*. Vol. 4., No.1. Hal. 90-99.
- [34] Sinaga, ERH., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 412-443.
- [35] Sinaga, E.P., Ratnasari, S.L., Hadi, M.A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Equilibiria*. 8 (2).