

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN PARUNG PANJANG KABUPATEN BOGOR

Putri Ayu Indah Sari¹, Indri Indirasari²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹putriayuindah259@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02358@unpam.ac.id

Abstract

This study entitled the effect of organisational culture and communication on employee performance aims to determine the effect of organisational culture and communication on employee performance simultaneously at the Parung Panjang District Office, Bogor Regency. The method used in this research is descriptive method which is associative in nature with a quantitative approach. The population in this study were 50 employees of the Parung Panjang District Office of Bogor Regency with saturated sampel determination obtained 50 respondents. The analysis methods used in this study are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, determination test and significant test (t test and f test). the result of this study is that organisational culture has a significant effect on employee performance with regression $Y = 2.959 + 0.8301X$, the correlation coefficient value is 0.882 where this value can be interpreted that the two variables have a very strong level of relationship. The coefficient of determination is 77.8%. Hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(12.978 > 1.677)$. Communication has a significant effect on employee performance with regression $Y = 3.062 + 0.886X_2$, the correlation coefficient value is 0.909 where this value means that the two variables have a very strong relationship level. The coefficient of determination is 82.6%. Hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(15.083 > 1.677)$. Organisational Culture and Communication simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 1.955 + 0.341X_1 + 0.574X_2$. The correlation value of 0.925 means that the organisational culture and communication variables have a very strong relationship. The coefficient of determination is 85.5% while the remaining 14.5% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained the value of $F_{count} > F_{table}$ or $(138.458 > 2.802)$ thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a simultaneous significant influence between organisational culture and communication on employee performance at the Parung Panjang District Office, Bogor Regency.

Keywords: Organisational Culture; Communication; Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yang bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor sebanyak 50 pegawai dengan penentuan sampel jenuh yang diperoleh 50 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas,

uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, uji determinasi dan uji signifikan (uji t dan uji f). hasil penelitian ini adalah Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan regresi $Y = 2,959 + 0,830X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,882 dimana nilai tersebut dapat diartikan kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 77,8%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(12,978 > 1,677)$. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan regresi $Y = 3,062 + 0,886X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,909 dimana nilai tersebut dapat diartikan kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 82,6%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(15,083 > 1,677)$. Budaya Organisasi dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 1,955 + 0,341X_1 + 0,574X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,925 artinya variabel budaya organisasi dan komunikasi mempunyai hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 85,5% sedangkan sisanya sebesar 14,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(138,458 > 2,802)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Komunikasi; Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang di tuntut untuk dapat berkembang dan bertahan dalam menjalankan perusahaan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan mengandalkan sistem manajemen, budaya dan komunikasi yang baik akan berjalan sebagaimana mestinya sesuai dengan apa yang telah direncanakan dan ditetapkan sebelumnya. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya sumber daya manusia (SDM) yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan perkembangan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) berperan dominan dalam pembentukan karyawan yang dapat meningkatkan dan mengoptimalkan pekerjaan baik secara perorangan maupun dalam kelompok.

Globalisasi juga memberikan dampak tersendiri bagi kinerja, kinerja merupakan gambaran tentang adanya pencapaian atau target, pelaksanaan program, usaha dan kebijakan yang dilakukan untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan dalam kelompok atau organisasi dalam sebuah perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik secara optimal, pencapaian tujuan dalam perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan

perusahaan itu sendiri. Maka dari itu kecamatan parung panjang

mebutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun pegawai pada pola tugas, tanggung jawab berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan visi dan misi kecamatan tersebut.

Tabel 1.1
Hasil Data Pra Suurvei Kinerja
Kantor Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor
Tahun 2023

| No | Permasalahan | Jumlah Karyawan | Setuju | Tidak Setuju |
|----|--|-----------------|--------|--------------|
| 1. | pengelolaan dan pelaksanaan program yang optimal | 10 | 8 | 2 |
| 2. | Kualitas pelayanan yang tidak memadai | 10 | 9 | 1 |
| 3. | Kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan | 10 | 4 | 6 |

Sumber data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 yang menyatakan kurangnya pengelolaan dan pelaksanaan program yang optimal pada kantor kecamatan parung panjang yang setuju ada 8 orang dan yang tidak setuju ada 2 orang, pada permasalahan budaya organisasi yang masih tradisional pada kantor kecamatan parung panjang, jadi hal ini yang jadi permasalahan poin 1 dan 2. Selain kinerja yang menjadi permasalahan pada kantor kecamatan parung panjang setelah penulis melakukan observasi ternyata budaya organisasi menjadi permasalahan juga dikantor kecamatan parung panjang.

Globalisasi membahas tentang masalah budaya organisasi merupakan hal yang mendasar bagi suatu organisasi, dikarenakan selalu berkaitan dengan aktivitas yang ada dalam organisasi yang di dalamnya terdapat ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu kelompok tertentu, budaya organisasi mempunyai peran penting dalam sistem organisasi secara mendalam budaya organisasi akan ditentukan pada kondisi kerja tim dan pemimpin nya. Dalam budaya organisasi merupakan kekuatan namun dapat juga menjadi kelemahan bagi organisasi budaya, budaya organisasi mendorong berlangsungnya proses pengambilan keputusan yang efektif, memperlancar jalannya pengawasan dan menumbuhkan semangat kerjasama serta memperbesar komitmen pada organisasi yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Tabel 1.2
 Hasil Data Pra Suurvei Budaya Organisasi
 Kantor Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor
 Tahun 2023

| No | Permasalahan | Jumlah Karyawan | Setuju | Tidak Setuju |
|----|--|-----------------|--------|--------------|
| 1. | Minimnya inisiatif individu pegawai | 10 | 7 | 3 |
| 2. | Budaya yang masih tradisional | 10 | 6 | 4 |
| 3. | Mudahnya dipahami dan dilaksanakan visi dan misi | 10 | 2 | 8 |

Sumber data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 yang menyatakan minimnya inisiatif individu pada kantor kecamatan parung panjang yang setuju ada 3 orang dan yang tidak setuju ada 7 orang, pada permasalahan budaya organisasi yang masih tradisional pada kantor kecamatan parung panjang, jadi hal ini yang jadi permasalahan poin 1 dan 2. Selain budaya organisasi yang menjadi permasalahan pada kantor kecamatan parung panjang kabupaten bogor setelah penulis observasi ternyata budaya komunikasi juga menjadi permasalahan di kantor kecamatan parung panjang kabupaten bogor.

Globalisasi sangat berpengaruh terhadap komunikasi karena di mulai dari budaya, politik, hingga ekonomi dunia semua membutuhkan komunikasi dan semakin perkembangannya jaman maka berkembang pesat pula komunikasi dari hanya melalui lisan atau tulisan kini bisa melalui telepon hingga internet yang semakin memudahkan manusia untuk berkomunikasi. Globalisasi di bidang komunikasi menjadikan hidup di dunia

semakin tidak terbatas waktu dan tempat, yang membuat kita tahu dalam sekejap walaupun ada di berbagai belahan dunia. Dan komunikasi dalam pekerjaan juga sangat penting komunikasi yang baik dapat mempengaruhi seseorang menjadi giat dalam bekerja dan kurang nya komunikasi dalam pekerjaan bisa menimbulkan konflik dalam perusahaan itu sendiri. Dalam kecamatan komunikasi antar pegawai masih kurang dan antara pegawai dan masyarakat pun masih sangat kurang seperti kurang nya respon pegawai kecamatan terhadap masyarakat yang membutuhkan.

Tabel 1.3
 Hasil Data Pra Suurvei Komunikasi
 Kantor Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor
 Tahun 2023

| No | Permasalahan | Jumlah Karyawan | Setuju | Tidak Setuju |
|----|---|-----------------|--------|--------------|
| 1. | Kurangnya respon pegawai terhadap Masyarakat | 10 | 9 | 1 |
| 2. | Komunikasi atasan dan pegawai sudah berjalan dengan baik | 10 | 7 | 3 |
| 3. | Komunikasi yang terjalin antara pegawai dengan pegawai sudah berjalan dengan baik | 10 | 8 | 2 |

Sumber data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 yang menyatakan kurangnya respon pegawai terhadap masyarakat pada kantor kecamatan parung panjang yang setuju ada 9 dan yang tidak setuju ada 1 orang, pada permasalahan selanjutnya komunikasi atasan dan pegawai sudah berjalan dengan baik pada kantor kecamatan parung panjang yang setuju 7 dan yang tidak setuju ada 3 dan untuk permasalahan yang terakhir komunikasi yang terjalin antara pegawai dengan pegawai sudah berjalan dengan baik pada kantor kecamatan parung panjang yang setuju 8 dan yang tidak setuju 2 jadi hal ini yang jadi permasalahan poin 1 sampai 3.

Dalam budaya di sebuah organisasi, kepemimpinan merupakan salah satu indikator terciptanya budaya itu sendiri karena kepemimpinan yang baik dapat merubah budaya yang buruk, dan dapat menimbulkan inovasi baik yang di lakukan pemimpin atau pun karyawan/pegawai perusahaan itu sendiri, namun hal itu belum berjalan dengan baik di kantor kecamatan parung panjang, hal ini terlihat dari masih minim nya inisiatif individu pegawai yang tanggung jawab pribadi nya pun masih kurang. Karena inisiatif individu masih dirasa sangat kurang, membuat hasil kinerja yang di berikan oleh pegawai belumlah maksimal dan menghambat untuk mencapai tujuan yang di butuhkan kantor kecamatan. Saat penulis melakukan observasi di

kantor kecamatan Parung Panjang masih terdapat banyak hal yang belum terasa maksimal seperti budaya organisasi yang masih tradisional yang belum terlihat modern atau menyesuaikan dengan globalisasi saat ini, dan komunikasi dalam Kantor Kecamatan Parung Panjang yang perlu di tingkatkan, maka kinerja di Kantor Kecamatan pun dapat lebih di maksimalkan lagi agar mendapatkan hasil kerja yang lebih baik.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Suyatin Universitas Pamulang JENIUS. Vol. 5, No. 1, september 2021 e ISSN: 2598-9502. Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. Persamaan Budaya Organisasi Perbedaan Pelatihan, Motivasi . Metode kuantitatif. Pelatihan, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,736 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,5% sedangkan sisanya sebesar 44,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperlukan F hitung > f TABEL ATAU (39,934 > 2,470)

Rr. Vemmi Kesuma Dewi, (2021, Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS,. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana di Bekasi Komunikasi . Metode kuantitatif. Hasil penelitian ini variabel komunikasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,717 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skroe sebesar 3,842 dengan kriterian baik. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 15,466 + 0,618X$, dan nilai koefisien korelasi 0,726 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 52,8%. Uji hipotesis diperoleh signifikan $0,000 < 0,05$.

Ading Sunarto, 2021, Jurnal Ilmiah Semarak,. Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Visionet Data Internasional. Persamaan Komunikasi dan Kinerja Pegawai Perbedaan Gaya Kepemimpinan. Metode kuantitatif. Komunikasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan didapatkan persamaan regresinya yaitu $Y = 16,610 + 0,264X_1 + 0,323X_2$. nilai koefisien dan determinasi atau kontribusi pengaruh secara

bersama-sama dengan nilai 0,258 atau 25,8% sementara sisanya senilai 74,2% dipengaruhi adanya faktor lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis didapatkan nilai F hitung > atau (13,007 > 3,12) hal ini menjadi lebih kuat penelitiannya dengan ρ value < sig. 0,05 atau (0,000 < 0,5). hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif serta signifikan secara bersama-sama antara komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Visionet Data Internasional Cabang Karawaci.

Iis Rahayu, Erwin Syahputra, Anita Sumelvia Dewi Jurnal Riset Ilmu Akuntansi Vol. 1, No. 3 September 2022 E-ISSN: 2961-7880 P-ISSN: 2961-7871 Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kompetensi, Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya Persamaan Budaya Organisasi Perbedaan Kompensasi Dan Kompetensi Metode kuantitatif Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh kepada peningkatan kinerja perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya dengan mencapai 47,1% separuhnya dipengaruhi variabel lain. Variabel paling besar pengaruhnya yaitu variabel peningkatan kompensasi.

Imelda Andayani Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1, Maret 2019 ISSN: 2623-2634 Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang Persamaan Budaya Organisasi Perbedaan Kepemimpinan dan Motivasi Metode kuantitatif Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak diperoleh nilai F hitung 11,766 lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel 2,49 dan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 . Dengan demikian secara serempak Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Motivasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Aceh Tamiang.

Jujung Dwi Martha & Dewie Triwijayanti (2016) Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan budaya organisasi dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan Metode kuantitatif Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan F hitung

adalah 45.507 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 dan didapatkan angka R square adalah 0,542. Hal ini berarti 54,2% dari variasi kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan komunikasi organisasi sedangkan sisanya (100%-54,2% = 45,8%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain

Armando A. Kotangon, Bernhard Tewel, Greis M. sendow Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi ISSN: 2356-3966 EISSN: 2621-2331. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. Persamaan Budaya Organisasi Dan Komunikasi Perbedaan Pendidikan dan Pelatihan. Metode kuantitatif Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi, komunikasi, pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, F sebesar 3.002, dengan tingkat signifikansi angka probabilitas sebesar 0.036. Karena angka probabilitas < dari 0.05 menunjukkan semua variabel independen (budaya organisasi, komunikasi, pendidikan dan pelatihan) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja).

Daud Melianus Worui, Anita Erari, Maman Rumanta Journal Of Administration and Educational Manajemen Vol. 4, No. 1 Juni 2021 E-ISSN: 2598-5159, P-ISSN 2598-0742. Kinerja Pegawai Dipengaruhi Oleh Komunikasi, Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Distrik Yapen Selatan Persamaan Komunikasi Perbedaan Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja. Metode kuantitatif Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan berdasarkan hasil nilai R square sebesar 0.528. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 52.8%. Sedangkan sisanya yaitu 47.9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Menanti Sembiring, Vol. 10 No. 1 Tahun 2017, P-ISSN: 1979-8164, E-ISSN: 2541-539X. Pengaruh Komunikasi Yang Efektif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas

Perhubungan Kabupaten Karo. Persamaan Komunikasi dan Kinerja Pegawai Perbedaan Motivasi. Metode kuantitatif Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karo, dan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai ialah motivasi. Berdasarkan pengujian KD diperoleh nilai R square 47,70% sedangkan sisanya 52,30% dipengaruhi oleh variabel lain.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan valid. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode Chronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum St}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian

hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi

variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.1
 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

| No | Kuesioner | r hitung | r tabel | Keputusan |
|----|---|----------|---------|-----------|
| 1 | Saya dapat melakukan inovasi baru yang memberikan citra dalam pekerjaan | 0,850 | 0,278 | Valid |
| 2 | Dalam mengambil suatu keputusan, saya menanggung semua resiko individu yang ada | 0,436 | 0,278 | Valid |
| 3 | Mempertimbangkan pada suatu detail yang cermat terhadap pekerjaan | 0,811 | 0,278 | Valid |
| 4 | Orientasi pada hasil jangka panjang dengan segala perhitungannya | 0,804 | 0,278 | Valid |
| 5 | Hasil pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian kinerja anda dalam perusahaan | 0,654 | 0,278 | Valid |
| 6 | Mencapai target tanpa melakukan sistem dan prosedur | 0,439 | 0,278 | Valid |
| 7 | Berusaha menjalin kerjasama dengan anggota kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik | 0,743 | 0,278 | Valid |
| 8 | Saya memberikan kenyamanan lingkungan hidup demi kelangsungan kehidupan yang lebih baik | 0,796 | 0,278 | Valid |
| 9 | Kesuksesan organisasi dicapai bersama pegawai lain yang merupakan bagian dari tim | 0,816 | 0,278 | Valid |
| 10 | Keberhasilan tim adalah kontribusi semua pegawai yang bekerja dalam satu unit | 0,837 | 0,278 | Valid |

Sumber Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.1 di atas hasil validitas bahwa setiap 10 butir pertanyaan pada variabel budaya organisasi (X1) semua dinyatakan valid. Karena nilai r hitung $> r$ tabel (0,278), yang mana tiap butir tersebut dapat mengukur dimensi variabel berdasarkan data pada tersebut, dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuisisioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.2
 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X2)

| No | Kuesioner | r hitung | r tabel | Keputusan |
|----|--|----------|---------|-----------|
| 1 | Atasan saya selalu mengkomunikasikan informasi mengenai tugas, kebijakan-kebijakan terkait pekerjaan. | 0,845 | 0,278 | Valid |
| 2 | Setiap kendala pekerjaan yang terjadi, saya komunikasikan kepada atasan. | 0,798 | 0,278 | Valid |
| 3 | Saya selalu berbagi informasi dengan teman ditempat kerja. | 0,895 | 0,278 | Valid |
| 4 | Saya dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan atasan. | 0,709 | 0,278 | Valid |
| 5 | Saya percaya terhadap rekan kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan. | 0,807 | 0,278 | Valid |
| 6 | Saya menanggapi setiap ide, gagasan atau pendapat dari rekan kerja maupun atasan. | 0,789 | 0,278 | Valid |
| 7 | Informasi yang diperoleh melalui media (surat,memo,laporan) saya percayai kebenarannya. | 0,603 | 0,278 | Valid |
| 8 | Perbedaan divisi tidak menjadi penghalang bagi saya dalam memperoleh informasi. | 0,719 | 0,278 | Valid |
| 9 | Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan oleh Pemimpin atau atasan. | 0,710 | 0,278 | Valid |
| 10 | Saya menyampaikan dan mendapatkan informasi sesuai dengan kebutuhan setiap divisi | 0,864 | 0,278 | Valid |

Sumber Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.2 hasil validitas bahwa setiap 10 butir pertanyaan pada variabel komunikasi (X2) semua dinyatakan valid karena nilai r hitung $> r$ tabel (0,278), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang di gunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.3
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| No | Kuesioner | r hitung | r tabel | Keputusan |
|----|--|----------|---------|-----------|
| 1 | Kualitas pelayanan yang saya lakukan sesuai dengan harapan pihak yang saya layani | 0,880 | 0,278 | Valid |
| 2 | Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan intruksi pimpinan | 0,768 | 0,278 | Valid |
| 3 | Karyawan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan | 0,789 | 0,278 | Valid |
| 4 | Karyawan mencapai target kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan pimpinan | 0,807 | 0,278 | Valid |
| 5 | Saya memiliki ketrampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya | 0,788 | 0,278 | Valid |
| 6 | Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dengan hasil yang memuaskan | 0,697 | 0,278 | Valid |
| 7 | Saya menguasai bidang yang saya kerjakan saat ini | 0,729 | 0,278 | Valid |
| 8 | Saya semangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan | 0,740 | 0,278 | Valid |
| 9 | Karyawan pulang setelah menyelesaikan pekerjaan | 0,745 | 0,278 | Valid |
| 10 | Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas | 0,454 | 0,278 | Valid |

Sumber Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.3 hasil validitas bahwa setiap 10 butir pertanyaan pada variabel kinerja (Y) semua dinyatakan valid karena nilai r hitung $> r$ tabel (0,278), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang di gunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software Statistical Package for Social Science (SPSS) for window Versi 26, yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.4
 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Standar Cronbach Alpha | Keterangan |
|-------------------|----------------|------------------------|------------|
| Budaya Organisasi | 0,892 | 0,600 | Reliabel |
| Komunikasi | 0,924 | 0,600 | Reliabel |
| Kinerja pegawai | 0,904 | 0,600 | Reliabel |

Sumber data diolah, 2023

- c. Uji Asumsi Klasik
 1) Uji Normalitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 50 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 3,15262424 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,094 |
| | Positive | ,071 |
| | Negative | -,094 |
| Test Statistic | | ,094 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.5, diperoleh nilai signifikan 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

- 2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients ^d | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|--|-------|------|-------------------------|-----------|
| | | B | Std. Error | | | | Beta | Tolerance |
| 1 | (Constant) | 1,935 | 1,268 | | 1,526 | ,134 | | |
| | B ORGANISASI | ,341 | ,111 | ,363 | 3,072 | ,004 | ,221 | 4,518 |
| | KOMUNIKASI | ,574 | ,115 | ,589 | 4,984 | ,000 | ,221 | 4,518 |

a. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.6 di atas diperoleh nilai tolerance value variabel budaya organisasi sebesar 0,221 dan komunikasi sebesar 0,221 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai variance inflation factor (VIF) variabel budaya organisasi sebesar 4,518 dan variabel komunikasi sebesar 4,518 nilai tersebut kurang dari 10 (4,518 < 10). Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

- 3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.8
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

| Model Summary ^b | | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|--|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson | |
| 1 | ,925 ^a | ,855 | ,849 | 3,21900 | 1,790 | |

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, B ORGANISASI
 b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.8, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,790 yang berada diantara interval

1,550-2,460, berarti tidak ada gangguan autokorelasi

- 4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 1,595 | ,817 | | 1,952 | ,057 |
| | B ORGANISASI | ,045 | ,072 | ,191 | ,624 | ,535 |
| | KOMUNIKASI | -,011 | ,074 | -,045 | -,147 | ,884 |

a. Dependent Variable: ABS_RES
 Sumber Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.9, glejser test model pada variabel budaya organisasi (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,535 dan komunikasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,884 dimana keduanya nilai (Sig) > 0,05. Dengan demikian, sehingga model regresi model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

- d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Budaya Organisasi (X1)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 2,959 | 1,530 | | 1,933 | ,059 |
| | B ORGANISASI | ,830 | ,064 | ,882 | 12,978 | ,000 |

a. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17, maka dapat diperoleh perumusan $Y = 2,959 + 0,830X1$.

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Komunikasi (X2) Terhadap
Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 3,062 | 1,316 | | 2,327 | ,024 |
| | KOMUNIKASI | ,886 | ,059 | ,909 | 15,083 | ,000 |

a. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.18, maka dapat diperoleh perumusan $Y = 3,062 + 0,886X2$.

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Budaya Organisasi (X1) dan
Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 1,935 | 1,268 | | 1,526 | ,134 |
| | B ORGANISASI | ,341 | ,111 | ,363 | 3,072 | ,004 |
| | KOMUNIKASI | ,574 | ,115 | ,589 | 4,984 | ,000 |

a. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.19, maka dapat diperoleh hasil regresi $Y = 1,935 + 0,341X1 + 0,574X2$.

e. Uji Koefisien Korelasi

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Nilai Koefisien Korelasi | Tingkat Hubungan |
|-----------------------------------|------------------|
| 0,000 s/d 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,200 s/d 0,399 | Rendah |
| 0,400 s/d 0,599 | Sedang |
| 0,600 s/d 0,799 | Kuat |
| 0,800 s/d 1,000 | Sangat kuat |

Sumber: Sugiyono (2019:184)

Tabel 4.21
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| | | B ORGANISASI | KINERJA |
|--------------|---------------------|--------------|---------|
| B ORGANISASI | Pearson Correlation | 1 | ,882** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| | N | 50 | 50 |
| KINERJA | Pearson Correlation | ,882** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| | N | 50 | 50 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.21, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,882 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 4.22
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| | | KOMUNIKASI | KINERJA |
|------------|---------------------|------------|---------|
| KOMUNIKASI | Pearson Correlation | 1 | ,909** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| | N | 50 | 50 |
| KINERJA | Pearson Correlation | ,909** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| | N | 50 | 50 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,909 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 - 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 4.23
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Budaya Organisasi (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|---------|-----|-----|--------|
| | | | | | R Square Change | F | df1 | df2 | Sig. F |
| 1 | ,925 ^a | ,855 | ,849 | 3,219 | ,855 | 138,458 | 2 | 47 | ,000 |

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, B ORGANISASI
 Sumber Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.23, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,925 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya variabel budaya organisasi dan komunikasi mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai.

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.24
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,882 ^a | ,778 | ,774 | 3,938 |

a. Predictors: (Constant), B ORGANISASI
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.24, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,778 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 77,8% sedangkan sisanya sebesar (100% - 77,8%) = 22,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.25
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,909 ^a | ,826 | ,822 | 3,490 |

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI
 Sumber Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,826 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 82,6% sedangkan sisanya sebesar (100% - 82,6%) = 17,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Tabel 4.26
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Budaya Organisasi (X1) Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,925 ^a | ,855 | ,849 | 3,219 |

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, B ORGANISASI

Sumber Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.26, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,855 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 85,5% sedangkan sisanya sebesar (100% - 85,5%) = 14,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.27
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya Organisasi (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai

| Model | | Unstandardized Coefficients ^a | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------|--------------|--|------------|--------------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 2.959 | 1.530 | | 1.933 | .059 |
| | B organisasi | .830 | .064 | .882 | 12.978 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.27 diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,978>1,677) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi <0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.28
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Komunikasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai

| Model | | Unstandardized Coefficients ^a | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------|------------|--|------------|--------------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 3.062 | 1.316 | | 2.327 | .024 |
| | komunikasi | .886 | .059 | .909 | 15.083 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.28 diperoleh nilai t hitung>t tabel atau (15,083>1,677) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi <0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.29
 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Budaya Organisasi (X₁) dan Komunikasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Model | | ANOVA ^a | | | | Sig. |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|---------|-------------------|
| | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | |
| 1 | Regression | 2869.407 | 2 | 1434.704 | 138.458 | .000 ^b |
| | Residual | 487.013 | 47 | 10.362 | | |
| | Total | 3356.420 | 49 | | | |

a. Dependent Variable: kinerja
 b. Predictors: (Constant), komunikasi, B organisasi
 Sumber Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.29 diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (138,458>2,802) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi <0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta

pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai, sebagai berikut:

a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis, ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Panjang Panjang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai persamaan regresi $Y = 2,959 + 0,830X_1$, dan t hitung > t tabel atau (12,978>1,677). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Parung Panjang.

b. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis, ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Panjang Panjang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai persamaan regresi $Y = 3,862 + 0,866X_2$, dan t hitung > t tabel atau (15,083>1,677). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Parung Panjang.

c. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis, ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Panjang Panjang. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 1,935 + 0,34X_1 + 0,574X_2$, dan t hitung > t tabel atau (138,458>2,802). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Parung Panjang

DAFTAR PUSTAKA

[1] Amanda, E. A., dan Budiwibowo, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di

- PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*. Vol 6. No 1. Hlm 85-92
- [2] Dewi, Rr. Vemmi Kesuma. (2021). P-ISSN:2581-2769, E-ISSN: 2598-9502, Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana di Bekasi. Vol 4. No. 2
- [3] Finatariyani, Endah. (2019). ISSN 2621 - 3389. The Effect Analysis af Mouvanon, Comperence and Organizational Culture On Employees Peformance Of Jakarta Social Departement. *Scientific Journal Of Reflectio: Economic, Accounting, Management and Bussines* Vol.2, Nol.
- [4] Januari, Hadayati Harras. (2019) ISSN 2615 - 3009. The Analysis of Leadership Effect and Organizational Culture on Employees Perfomance of Panin Bank. *Scienrifle Journal Of Reflectio : Economic, Accounung, Management and Bussines* Vol.2, Nol.
- [5] Kotangon, A. A., Tewel, B., & Sendow, G. M. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 81).
- [6] Muis, Muhammad Ras (2018) E-ISSN 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 - Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 1 No 1
- [7] Rahayu, Iis, Erwin Syahputra, Anita Sumelvia Dewi. (2022). E-ISSN: 2961-7880 P-ISSN: 2961-7871. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kompetisi, Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya Vol. 1, No. 3
- [8] Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax*, 2/4), 139.
- [9] Tarwijo, (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Langgeng Kencana Di Jakarta. Vol. 2, No. 4
- [10] Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 21), 45-54.
- [11] Woru, D., Erari, A., & Rumanta, M. (2021). Kinerja Pegawai Dipengaruhi oleh Komunikasi, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja. *Journal of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(1), 8-20.