

# PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN SOSIAL SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LAHAT

Amaludin  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Serelo Lahat  
[alqiano2013@gmail.com](mailto:alqiano2013@gmail.com)

---

## ABSTRACT

*The problems formulated from this study is whether organizational communication and organizational culture have influence on the performance of employees Social Part of Lahat District Secretariat. While the analytical tool used is multiple linear regression. The results show the value of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) of 0.446. This means that the variable organizational communication and organizational culture can explain the performance variable (Y) was 44.6%, while the remaining 55.4% explained by other variables not included in the model of this research. Furthermore, calculation of F obtained a value of 30,995, while a significant Ftable 3.9604 at  $\alpha = 0.05$ , it can be seen that F count > F table. This means that Ho is rejected and Ha accepted, meaning that there is a significant influence between independent variables (organizational communication and organizational culture) to the dependent variable (employee performance) at the Secretariat of the Social Section of Lahat Regency. Furthermore, the results of the t test calculations can be in the know tcount of organizational communication variables (X1) is equal to 3,429 and ttable of 1.6649 (t count > t table) which means testing the hypothesis Ho is rejected and Ha accepted. This suggests that partially with LOS (level of significance)  $\alpha = 0.05$  there is the influence of independent variables on the dependent variable, whereas for organizational culture (X2) and 2,772 tcount ttable 1.6649 with LOS (level of significance)  $\alpha = 0.05$ . In other words t count > t table means testing Ho is rejected.*

**Keywords:** Performance, Organizational Communication, Organizational Culture

---

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Pembangunan sebagai upaya perubahan yang direncanakan, proses perubahan menuju ke arah yang lebih baik dari apa yang dicapai

sebelumnya. Perubahan tersebut termasuk didalamnya perubahan dalam cara berpikir, sistem nilai dan perubahan kinerja yang lebih berdaya guna dan berhasil guna.

Nilai-nilai budaya organisasi yang dapat menjadikan birokrasi bersifat netral, proporsional dan profesional harus ditumbuh kembangkan menjadi suatu budaya organisasi yang akan membantu organisasi dinas-dinas tersebut menjadi efektif dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Meskipun masalah ini memang merupakan sesuatu yang sangat sulit, tapi hal tersebut merupakan sesuatu yang sangat penting diperhatikan kalau pemerintah ingin berhasil dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Hal ini seperti dikemukakan oleh Kartasmita (2001:34) bahwa : “Penataan organisasi dan fungsi-fungsinya yang sesungguhnya amat penting, tetapi lebih sulit untuk dilakukan adalah pembaharuan pada sisi nilai-nilai yang membentuk manusia birokrat”. Dengan demikian pembangunan budaya organisasi adalah lebih utama dibanding pembaharuan yang hanya bersifat struktural, kerana dengan budaya organisasi menjadikan satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam

kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Kompleksnya tuntutan masyarakat menuntut pemerintah untuk dapat meningkatkan proses kerja dalam memberikan perhatian dan pelayanan pada masyarakat luas, di sisi lain pemerintah perlu berupaya untuk meningkatkan komunikasi di dalam organisasi secara profesional yang bersandar pada tuntutan *good governance* sehingga pada gilirannya akan terwujud hubungan naturalisme positif antara pemerintah dalam hal ini Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat dengan masyarakat.

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.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas tentunya menyangkut atau dengan Sumber Daya Manusia sebagai penunjang utama dari kegiatan yang telah direncanakan atau yang telah dijalankan. Peran SDM sangat menentukan dari tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi. Beberapa permasalahan yang timbul seperti tersebut di atas selalu diupayakan untuk diminimalisir dari dukungan secara optimal dari SDM yang ada di Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan masalah apakah Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat

### **Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik / material maupun non fisik / non material (Nawawi, 2005). Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006). Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan / kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Sulistiyani (2003), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil

kerjanya. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel dalam Sulistiyani (2003) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan out come yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Definisi kinerja menurut beberapa peneliti berbeda-beda, walaupun pada intinya sama, antara lain: Mangkunegara (2000) mendefinisikan kinerja SDM sebagai prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Robbins (2006) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mas'ud (2004) kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu.

### **Komunikasi Organisasi**

Menurut Romli (2011:2) bahwa “komunikasi organisasi pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi”. Komunikasi dapat juga terjadi di dalam organisasi, dalam kenyataan walaupun alat dan cara komunikasi dan teknologi informasi telah mengalami kemajuan pesat, tetapi komunikasi antar orang-orang di dalam sebuah organisasi tetap diperlukan serta memiliki peran penting dalam upaya organisasi mencapai tujuan.

Menurut Eric Eisenberg (dalam Littlejohn & Foss, 2009) komunikasi organisasi merupakan suatu proses yang terdiri dari bahasa dan interaksi sosial yang dapat mendorong tindakan yang terkoordinasi demi tercapainya tujuan bersama. Dengan kata lain, komunikasi organisasi ini digunakan untuk mengkoordinasi individu di dalam suatu organisasi agar tetap berada di jalan menuju tujuan bersama. Pengertian komunikasi organisasi menurut Mulyana sedikit berbeda dengan pengertian di atas. Menurut Mulyana (2004) komunikasi organisasi

merupakan pertunjukan atau penginterpretasian pesan di antara satuan-satuan yang merupakan bagian dari suatu organisasi.

Tompkins (1984, dalam Weick & Browning, 1986) memiliki pengertian yang sedikit berbeda dengan dua pengertian di atas. Menurutnya komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan yang dapat menciptakan dan memelihara sistem kegiatan atau kekuatan yang dikoordinasikan secara sadar dari dua orang atau lebih.

Sederhananya, komunikasi organisasi adalah segala bentuk komunikasi yang terjadi di dalam sebuah organisasi yang bertujuan untuk tercapainya tujuan bersama.

Penjelasan di atas, akan memungkinkan untuk memahami lebih baik berbagai hambatan komunikasi yang efektif dalam organisasi, serta cara untuk mengatasi hambatan komunikasi. Pendapat tersebut menyiratkan bahwa arah komunikasi merupakan faktor yang sangat penting dalam rangka mengubah perilaku anggota di dalam organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi secara

optimal, serta pada hakekatnya komunikasi organisasi merupakan upaya manajer dalam mengkomunikasikan tujuan organisasi kepada anggotanya atau orang lain yang menyangkut kegiatan organisasi. Dengan demikian komunikasi organisasi menjadi sangat urgen dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi.

### **Budaya Organisasi**

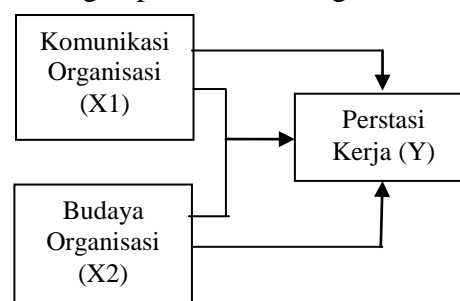
Menurut Stoner (Waridin dan Masrukhin, 2006) budaya (*culture*) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Budaya organisasi atau corporate culture sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain. Mas'ud (2004), budaya organisasional adalah system makna, nilai-nilai dan

kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Schein (2004) mendefinisikan budaya sebagai pola asumsi dasar dipelajari bersama oleh kelompok seperti memecahkan masalah atas integrasi internal dan adaptasi eksternal. Sebuah studi yang relatif baru oleh Steers, Sanchez -runde dan Nardon (2010) menyimpulkan bahwa budaya dibagi oleh anggota kelompok yang belajar melalui keanggotaan dalam kelompok dengan asumsi memperoleh, perilaku dan nilai-nilai yang mempengaruhi sikap dan perilaku sosial anggota kelompok. Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan. Robins (2006), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan

dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik.

### Kerangka Pemikiran

Kinerja pegawai sebagai variable yang akan di ukur dengan melihat pengaruh Komunikasi Organisasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari gambaran kerangka pemikiran sebagai berikut :



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

## METODE PENELITIAN

### Analisis Data

Adapun teknik analisis yang digunakan yaitu persamaan regresi linier berganda, koefisien korelasi berganda, dan koefisien korelasi serta determinasi parsial menurut

Sembiring (1997 : 28) dalam buku Analisis Regresi, sebagai berikut :

1. Regresi linier berganda,

dengan rumus :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y: Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>: Koefisien regresi

X<sub>1</sub>:Komunikasi Organisasi

X<sub>2</sub>: Budaya Organisasi

e : ramalan error

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis

Berdasarkan data yang dikumpulkan dan disesuaikan dengan variabel-variabel yang diteliti, selanjutnya diolah dengan menggunakan paket program komputer statistik SPSS versi 20.0 *for windows* dengan metode regresi linear berganda. Bagian ini mengalisis pengaruh Komunikasi organisasi (X<sub>1</sub>) dan Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap prestasi kerja (Y), maka diperoleh hasil analisis seperti pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.6140 <sup>a</sup>	0,446	0,441	0,23560	2,028
a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Komunikasi organisasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Berdasarkan angka-angka pada hasil perhitungan di atas dengan menggunakan SPSS 20.0 *for windows*, maka dapat diketahui pengaruh komunikasi organisasi dan Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat sebesar R = 0,614 dengan koefisien deteminasi sebesar 0,446 atau 44,6 %. Artinya variabel komunikasi organisasi (X<sub>1</sub>) dan budaya organisasi (X<sub>2</sub>) dapat menerangkan perubahan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 44,6 % sedangkan sisanya 55,4 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak dikemukakan dalam model penelitian ini. Standar kesalahan estimasi sebesar 0,23560. Selanjutnya adapun Nilai Durbin Watson yang diperoleh adalah sebesar 2,028.

### Uji t (Uji Parsial)

Uji t dipakai untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individu (parsial) terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain konstan. Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas, yaitu Komunikasi organisasi ( $X_1$ ) dan Budaya organisasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang bervariasi terhadap kinerja pegawai pada Bagian Sosial Sekretariat daerah Kabupaten Lahat. Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) secara parsial atau sendiri, maka digunakan uji t. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh melalui perhitungan secara statistik dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ . Kriteria dalam pengambilan kesimpulan Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti tidak terdapat pengaruh variabel independen yang cukup signifikan terhadap variabel dependennya dan sebaliknya apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel

independen terhadap variabel dependen.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Komunikasi organisasi ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,429 yang mana jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6649 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat diterangkan bahwa variabel Komunikasi organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. Selanjutnya variabel Budaya organisasi ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,772 yang mana jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6649 dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , sehingga dapat diterangkan bahwa variabel Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat.

### Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil perhitungan uji F melalui program SPSS versi 20.0, dapat diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 30,995 dengan nilai



signifikansinya lebih kecil dari 0,005. Hal ini dapat dibuktikan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya, karena secara statistik dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 (5%) nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} = 30,995 > F_{tabel} = 3,1108$ ) atau dapat pula dilihat dari uji F dari nilai  $P = 0,000 < 0,05$ .

### Uji Asumsi Klasik

Analisis regresi bukanlah analisis yang selalu mulus digunakan, namun ada beberapa masalah serius yang dihadapi dalam analisis regresi. Dalam penelitian ini asumsi klasik dimaksudkan untuk menguji apakah variabel yang digunakan dalam model regresi menghasilkan estimasi yang baik atau tidak bias, maka dapat dilakukan dengan pengujian Multikolinieritas, uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas dan uji normalitas.

### Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya hubungan korelasi yang sempurna dari variabel bebas dalam

model regresi. Multikolinearitas berarti adanya hubungan linier yang "sempurna" atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari regresi. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, dalam penelitian ini dengan menggunakan *tolerance and variance inflation factor* (VIF). Rule of thumb yang digunakan sebagai pedoman jika VIF dari suatu variabel melebihi 10, di mana hal ini terjadi ketika nilai  $R^2$  melebihi 0,90 maka suatu variabel dikatakan berkorelasi sangat tinggi.

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 20.0 diperoleh semua nilai VIF  $< 10$ , sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang di analisis.

### Uji Autokorelasi

Masalah autokorelasi biasanya sering timbul pada data runtut waktu (time series). Penyebab utama timbulnya autokorelasi adalah kesalahan spesifikasi, misalnya terabaikannya suatu variabel penting atau bentuk fungsi yang tidak tepat. Guna untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi dalam analisis

model regresi linier berganda dalam penelitian ini, maka perlu dilaksanakan pengujian yaitu dengan uji Durbin – Watson (DW ). Cara pengujian adalah dengan cara membandingkan nilai DW dari hasil yang dihitung melalui program SPSS 20,0 for windows dengan nilai kritis dari statistik.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi maka dilakukan pengujian Durbin-watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika  $DW > \text{batas atas (dU)}$  maka tidak ada autokorelasi
- b. Jika  $DW < \text{batas bawah (dL)}$  maka terjadi autokorelasi
- c. Jika  $dL < DW < dU$ , tidak dapat diketahui terjadi autokorelasi atau tidak.

### Uji Heteroskedastisitas

Ada beberapa cara yang bisa ditempuh untuk mengetahui ada tidaknya Heteroskedastisitas, antara lain menggunakan deteksi Heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada scatter plott, dimana jika ada pola tertentu seperti titik yang ada membentuk suatu pola teratur

(bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi Heteroskedastisitas

### Uji Normalitas

Distribusi normal merupakan distribusi teoritis dari variabel random yang kontinyu. Kurva yang menggambarkan distribusi normal adalah kurva normal yang berbentuk simetris. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test terhadap masing-masing variabel.

### Pembahasan

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu variabel Budaya Organisasi dan variabel Komunikasi Organisasi sebagai variabel bebas yang diberi simbol X1 dan X2 dan Kinerja Pegawai sebagai variabel tidak bebas yang diberi simbol Y. Penelitian ini dilakukan dengan cara menganalisis variabel budaya organisasi dan variable komunikasi organisasi yang diperkirakan mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Rangkaian penelitian ini dilakukan dalam

rangka penyelesaian studi pada program Pascasarjana. Budaya organisasi dan komunikasi organisasi secara empirik telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Bagian Sosial sekretariat Daerah Kabupaten Lahat.

Berdasarkan hasil analisis yang menyatakan bahwa bahwa variabel komunikasi organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa secara simultan variabel komunikasi organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Pengaruh yang dijelaskan variabel komunikasi organisasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap prestasi kerja sebesar 44,6 %, sisanya 55,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikemukakan dalam model penelitian ini. Variable lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai antara lain adalah oleh keterampilan, pengalaman, dan

kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. Berdasarkan perhitungan secara statistik dapat di ketahui bahwa nilai a (konstanta) adalah sebesar : 1,642, nilai b1 adalah sebesar 0,438 sedangkan nilai b2 adalah sebesar 0,402 Sehingga diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 1,642 + 0,438 X_1 + 0,402 X_2$$

Dalam persamaan tersebut diatas nampak bahwa dari kedua variabel bebas kesemuanya mempunyai koefisien regresi yang selanjutnya dari nilai persamaan tersebut di atas, maka dapat diketahui pengaruh variabel independen dan variabel dependen.

1. Nilai a sebesar 1,642 merupakan bilangan konstanta yang berarti menunjukkan rata-rata pengaruh dari variabel Komunikasi organisasi dan variabel Budaya organisasi terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) atau perkiraan nilai rata-rata Y. bila semua variabel independen constant ( $X_1$ , dan  $X_2 = 0$ ). Hal ini menunjukkan bila variabel ini tidak dilakukan, maka Kinerja Pegawai (Y) sebesar nilai konstanta tersebut atau bernilai (1,642).

2. Nilai koefisien  $b_1 = 0,438$  yang berarti menunjukkan bilangan koefisien regresi variabel Komunikasi organisasi ( $X_1$ ), artinya bila terjadi penambahan variabel Komunikasi organisasi ( $X_1$ ) sebesar satu satuan, maka terjadi peningkatan Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat sebesar 0,438 dan variabel budaya organisasi bernilai tetap atau konstan.
3. Nilai Koefisien  $b_2 = 0,402$  yang berarti menunjukkan bilangan koefisien regresi variabel Budaya organisasi ( $X_2$ ), artinya bila terjadi penambahan variabel Budaya organisasi ( $X_2$ ) sebesar satu satuan, maka terjadi peningkatan Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat sebesar 0,402 dan variabel variabel komunikasi organisasi bernilai tetap atau konstan.

Sesuai dengan hasil analisis yang telah diuraikan, mengemukakan bahwa secara simultan variabel Komunikasi organisasi dan Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Sosial

Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji  $F_{hitung}$  sebesar 30,995 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Selanjutnya terkait dari uraian di atas dapat dilihat dari Hasil koefisien korelasi ( $R$ ) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada penelitian ini. Besarnya koefisien korelasi ( $R$ ) yang diperoleh adalah 0,614 yang berarti keeratan pengaruh antara kinerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat dengan variabel Komunikasi organisasi dan Budaya organisasi sebesar 61,4%. Sedangkan nilai  $R$  Square ( $R^2$ ) sebesar 0,446 yang berarti prestasi kerja pegawai ditentukan oleh variabel Komunikasi organisasi dan Budaya organisasi sebesar 44,6% dan selebihnya 55,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Selanjutnya secara parsial diperoleh hasil  $t_{hitung}$  untuk masing-masing variabel bebas, sebagai berikut :

- a. Variabel Komunikasi organisasi ( $X_1$ )  
Variabel komunikasi organisasi, berdasarkan hasil perhitungan di peroleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,429 >$

1,6649 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ). Hal ini berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Komunikasi organisasi terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat.

b. Variabel Budaya organisasi ( $X_2$ )

Pada variabel Budaya organisasi, dari hasil perhitungan di peroleh nilai  $2,772 > 1,6649$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ). Hal ini bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat.

Dari kedua variabel bebas (*independen*) tersebut di atas, semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya organisasi merupakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Hasil penelitian menemukan bahwa Budaya organisasi dan komunikasi organisasi di Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat, mengindikasikan bahwa pimpinan telah memberikan

tanggungjawab yang penuh dalam bekerja hal ini dapat dilihat dengan adanya kebebasan dalam bertindak dalam bekerja, kemudian responden setuju akan pernyataan yang menyatakan bahwa pimpinan telah menjalin komunikasi dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga sasaran tugas dan pencapaian target yang mengarahkan pegawai untuk menjadi lebih profesional.

### Kesimpulan

1. Secara parsial budaya organisasi memberikan pengaruh sangat kecil dibandingkan dengan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. Artinya bahwa budaya organisasi itu tidak terlalu dominan dalam mempengaruhi terhadap kinerja pegawai sehingga bukan menjadi prioritas utama dalam meningkatkan kinerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat.
2. Secara parsial komunikasi organisasi memberikan pengaruh paling besar

dibandingkan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. Hal ini dapat dimaknai bahwa komunikasi organisasi sangat dominan dalam mempengaruhi terhadap kinerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. Adapun arah komunikasi organisasi yang memberikan pengaruh paling besar sampai terkecil secara berurutan terhadap kinerja pegawai adalah komunikasi ke bawah, komunikasi diagonal, komunikasi ke atas dan komunikasi horizontal. Arah komunikasi ke bawah pengaruhnya paling besar, artinya bahwa komunikasi ke bawah ini paling dominan pengaruhnya sehingga menjadikan prioritas dalam peningkatan kinerja pegawai.

3. Secara simultan komunikasi organisasi dan budaya organisasi memberikan pengaruh yang cukup besar dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. Hal ini

mengandung makna bahwa komunikasi organisasi dan budaya organisasi cukup dominan dalam mempengaruhi terhadap kinerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. Penelitian ini juga menemukan bahwa terdapat variabel-variabel lain diluar komunikasi organisasi dan Budaya organisasi yang turut serta mempengaruhi terhadap kinerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat.

4. Dari kedua variabel bebas yang memberi pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat adalah variabel komunikasi organisasi. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai uji  $t_{hitung}$  terbesar.

### **Saran**

1. Berdasarkan hasil pembahasan dapat dijelaskan bahwa teori yang digunakan dalam menganalisis permasalahan di lapangan masih cukup aktual dan relevan, sehingga pada konteks ini adanya penguatan

terhadap teori yang digunakan peneliti terutama komunikasi organisasi dengan memperhatikan arah komunikasi ke bawah. Oleh karena itu disarankan kepada peneliti lain untuk dapat mengembangkan teori ini dalam permasalahan dan obyek yang berbeda.

2. Pola-pola komunikasi dari karakteristik Budaya organisasi pada Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat, disarankan perlu ditingkatkan pelaksanaannya agar kinerja pegawai dapat tercapai dengan efektif dan efisien, misalnya adanya komunikasi secara lisan, komunikasi secara tertulis dan membuat laporan kegiatan terhadap atasan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga kinerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.
3. Arah komunikasi ke bawah dalam komunikasi organisasi pada Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat, disarankan untuk ditingkatkan

pelaksanaannya agar kinerja pegawai dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

4. Untuk membentuk budaya organisasi pada Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat disarankan agar dibuatkan kebijakan yang bersifat operasional menyangkut pola kerja yang bersifat inovatif, mempunyai integritas yang tinggi terhadap organisasi, jujur dan mempunyai kepedulian terhadap masyarakat dalam bentuk Standar Operasional Prosedur (SOP) sesuai dengan bidang dan tugasnya, sehingga dapat menjadikan pedoman bagi semua pegawai.

#### Daftar Pustaka

- Kartasasmita. 2001. *Administrasi Pembangunan, Perkembangan Pemikiran dan Prakteknya di Indonesia*. Cetakan Pertama. Jakarta : LP3ES.
- Littlejohn & Foss. 2009. *Encyclopedia of Communication Theory*. Thousand Oaks : SAGE Publication.
- Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mulyana. 2004. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Nawawi. 2005. "Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Bisnis Yang Kompetitif)", Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh, PT Indeks Jakarta.
- Romli. 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Grafindo.
- Schain. 2004. *Organizational Culture and Leadership*, Third Edition, Jossey –Bass Publishers, San Francisco.
- Steers, Sanches-Ronde and Nardon. 2010. "Management Across Cultures : Chaleges and Strategis". New York, University Press.
- Sulistiyani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Tika. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Waridin dan Masrukhin. 2006. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai", *Ekobis*, Vol.7, No.2.
- Weick & Browning. 1986. Argument and Narration in Organizational Communication. *Journal of Management Volume 12 Number 2*, 243-259.