

PENGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIVERSITAS PRIMAGRAHA DI KOTA SERANG

Priatna Wijaya¹

¹Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Primagraha

Email: priatna.wijaya013@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the Influence of Communication and Organizational Culture on Employee Performance at Primagraha University in Serang City. This study used a quantitative approach. The population in this study is 40 employees of Primagraha University. Because the population is less than 100, the author uses a saturated sample of the entire population to be sampled as many as 40 people, namely employees of Primagraha University. The results of this study in the first hypothesis there is a significant influence of communication on employee performance employee performance at Primagraha University in Serang City, obtained the results of $t_{count} > t_{table}$ ($2,677 > 2,024$) then H_0 was rejected and H_a diterma. With significant values, $0.011 < 0.05$. The second hypothesis is that there is a significant influence of organizational culture on employee performance at Primagraha University in Serang City, with the results of $t_{count} > t_{table}$ ($6,067 > 2,024$) then H_0 is rejected and H_a diterma. With a significant value, $0.000 < 0.05$, and the third hypothesis is that there is a significant influence of communication and organizational culture simultaneously on employee performance at Primagraha University in Seran City, obtained the results of $F_{count} > F_{table}$ ($35.531 > 3.25$) then H_0 was rejected. With significant values, $0.000 < 0.05$. The conclusion of this study is that hypothesis one has a significant influence of Communication on Employee Performance at Primagraha University in Serang City, hypothesis two there is a significant influence of Organizational Culture on Employee Performance at Primagraha University in Serang City, and hypothesis three there is a significant influence of Communication and Organizational Culture on Employee Performance at Serang City. Primagraha University in Serang City.

Keywords :Communication, Organizational Culture and Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Primagraha di Kota Serang. Penelitian ini mempergunakan pendekatan kuantitatif. Adapun yang menjadi Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Universitas Primagraha berjumlah 40 orang. Dikarenakan populasi kurang dari 100 maka penulis menggunakan sampel jenuh seluruh populasi di jadikan sampel sebanyak 40 orang yaitu pegawai Universitas Primagraha. Hasil penelitian ini pada hipotesis pertama terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai kinerja pegawai pada Universitas Primagraha di Kota Serang, didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,677 > 2,024$) maka H_0 ditolak dan H_a diterma. Dengan nilai signifikan, $0,011 < 0,05$. Hipotesis kedua terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Universitas Primagraha di Kota Serang, dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,067 > 2,024$) maka H_0 ditolak dan H_a diterma. Dengan nilai signifikan, $0,000 < 0,05$, dan hipotesis ketiga terdapat pengaruh yang signifikan

komunikasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Primagraha di Kota Serang, didapat hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($35,531 > 3,25$) maka H_0 ditolak. Dengan nilai signifikan, $0,000 < 0,05$. Kesimpulan dari penelitian ini pada hipotesis satu terdapat pengaruh yang signifikan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Primagraha di Kota Serang, hipotesis dua terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Primagraha di Kota Serang, dan hipotesis tiga terdapat pengaruh yang signifikan Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Primagraha di Kota Serang.

Kata kunci :Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pendidikan tinggi merupakan hal yang penting dalam pembangunan nasional, karena dengan menempuh pendidikan di Perguruan Tinggi diharapkan terbentuknya manusia yang taqwa, cerdas, terampil, dan berwawasan luas. Disamping itu pendidikan tinggi merupakan lembaga pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang akan memajukan dan menghasilkan ilmu pengetahuan, teknologi, kesenian, serta manusia yang akan menghasilkan karya-karya ilmiah bagi pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, kesenian, pengabdian kepada masyarakat, dan bagi pengolahan sumber daya alam, serta untuk kemajuan kehidupan sosial politik, sosial ekonomi, sosial budaya, agama, ketertiban negara dan ketertiban dunia. Berdasarkan informasi Risekdikti di Indonesia dengan jumlah Sekolah Tinggi hampir mencapai 2.550 perguruan tinggi, 1.001 akademi, 294 politeknik, 227 institut, 610 universitas, 23 akademi komunitas.

Salah satunya Universitas Primagraha yang sekarang menjadi Sekolah Tinggi yang di perhitungkan di provinsi banten. Berawal dari komitmen terhadap pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia dalam ilmu manajemen, Universitas Primagraha mempersiapkan diri untuk meningkatkan standar kompetensi lulusan terhadap ilmu manajemen yang dibutuhkan dalam dunia bisnis dan pemerintahan. Dengan didukung sarana dan prasarana yang memadai, proses pembelajaran yang berkualitas, tenaga pengajar profesional dan berpengalaman, lulusan Universitas Primagraha saat ini mampu bersaing dalam dunia kerja di tingkat nasional, hingga ke mancanegara dengan karir yang gemilang. Dengan “azas unggul, *enterpreneur*, menguasai IPTEK, dan spiritual”, keseimbangan antara ilmu pengetahuan, keimanan & ketakwaan, jiwa bisnis, dan semangat juang dari tiap lulusan dapat tercapai dan menghasilkan manfaat bagi diri tiap lulusan, keluarga, masyarakat sekitar, hingga dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Persaingan sekolah tinggi di Indonesia semakin pesat seiring dengan perkembangan kondisi perekonomian yang semakin maju. Untuk menghadapi persaingan ini pihak sekolah tinggi harus mampu mengelola sumber daya yang

dimiliki dengan optimal, sehingga dapat memaksimalkan kinerja secara cepat dan akurat dengan cara berkomunikasi dan berorganisasi dengan baik maka dapat berpengaruh kepada kinerja pegawai.

Dengan adanya proses komunikasi yang baik dalam organisasi maka akan ada proses penyampaian informasi baik dari atasan kepada bawahan, tetapi proses komunikasi tidak hanya menyampaikan informasi atau hanya agar orang lain juga bersedia menerima dan melakukan perbuatan atau kegiatan yang dikehendaki sehingga akan terjalin suasana yang harmonis kepada para bawahan mengetahui secara pasti keinginan atasan, dan apa yang harus dikerjakan kaitannya dengan usaha kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan yang telah ditetapkan.

Menurut Maringan Masry Simbolon (Edi Muhammad Abduh Alhamidi, 2019:87) dalam bukunya Dasar – Dasar Adminidtrasi dan Manajemen, komunikasi adalah proses interaksi atau hubungan saling pengertian sama lain antara manusia.

Budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut.

Mennurut Luthans (2011:137) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari-kehari.

Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Moeheriono (dalam Rosyida 2010:11) dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja pegawai atau defisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang aau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kajian Teoritik Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari taka-kata

job performance dan di sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang pegawai.

Menurut Moehariono (dalam Rosyida 2010:11) dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.

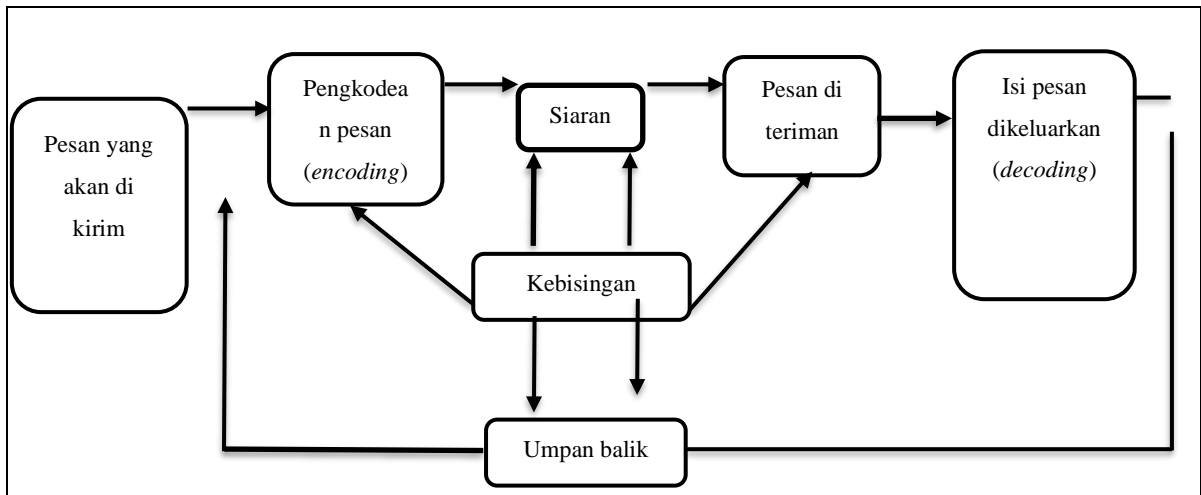
Sebenarnya kinerja merupakan satu konstruk, dimana banyak para ahli yang masih memiliki sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Ronnins. Mengemukakan bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan dan *ability* (A) Motivasi atau *Motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu kinerja = f (AxMxO). Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Sedangkan menurut Rivai (2009:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Komunikasi

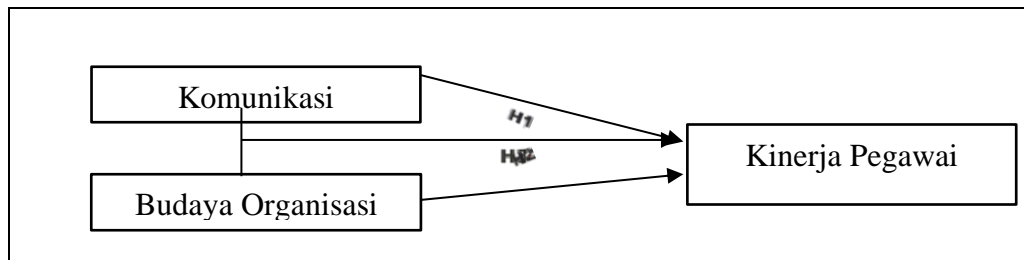
Pengertian Komunikasi adalah suatu aktivitas penyampaian informasi, baik itu pesan, ide, dan gagasan, dari satu pihak ke pihak lainnya. Biasanya aktivitas komunikasi ini dilakukan secara verbal atau lisan sehingga memudahkan kedua belah pihak untuk saling mengerti. Secara harafiah, definisi komunikasi adalah interaksi antara dua orang atau lebih untuk menyampaikan suatu pesan atau informasi. Komunikasi secara umum bertujuan untuk memberikan pengetahuan kepada orang lain.

Menurut Bernard Berelson dan Gary A. Steiner (Mulyana, 2013:68), "Komunikasi: transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan simbol-simbol, kata-kata, gambar, figur, grafik, dan sebagainya. Tindakan atau proses transmisi itulah yang biasa disebut komunikasi"



Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Luthans (2011:137) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari-kehari.



Gambar 3 Kerangka Teoretik

Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara atau dugaan sementara terhadap judul penelitian yang di ajukan, tentang adanya pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja pegawai dan pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dan pengaruh secara bersama-sama antara komunikasi, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, maka dengan ini hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- HI: Diduga komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H2: Diduga budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H3: Diduga komunikasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Metode

Dalam suatu penelitian seorang peneliti harus menggunakan jenis penelitian yang tepat. Menurut Sugiyono (2017:2) yang dimaksud dengan metode penelitian adalah sebagai berikut. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Hal ini dimaksudkan agar peneliti dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi serta langkah – langkah yang digunakan dalam mengatasi masalah tersebut. Adapun penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2017:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar sehingga peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada di populasi, karena keterbatasan waktu, dana, tenaga, peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Apa saja yang dipelajari dari sampel dapat disimpulkan dan akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang digunakan dari populasi harus betul – betul representatif.

Dalam penelitian ini jumlah populasi 40 pegawai Universitas Primagraha. Dikarenakan populasi kurang dari 100, maka penulis dalam menentukan jumlah sampel menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 40 sampel.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

- **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05, maka asumsi normalitas terpenuhi. Hasil penelitian untuk uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1
Hasil Uji Kolmogorov-Sminov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.44047203
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.112
	Negative	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		.709
Asymp. Sig. (2-tailed)		.696

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data output IBM SPSS20

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation model (VIF) seperti yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 2
Uji tolerance dan VIF
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.228	4.666		1.120	.270		
1 KOMUNIKASI	.332	.124	.285	2.677	.011	.815	1.226
BUDAYA_ORGANISASI	.581	.096	.646	6.067	.000	.815	1.226

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber : Data output IBM SPSS20

Berdasarkan table di atas dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai *tolerance variabel independent* (komunikasi dan budaya organisasi) pada *variabel dependent* (kinerja pegawai) masing-masing menunjukkan nilai $tolerance > 0,1$ yaitu 0,815 serta nilai $VIF < 10$, yaitu 1.226 Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independent.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependent yaitu ZPRED dengan residualnya SREID. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05. Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari tabel dan grafik sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.228	4.666		1.120	.270
1 KOMUNIKASI	.332	.124	.285	2.677	.011
1 BUDAYA_ORGANISASI	.581	.096	.646	6.067	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber : Data output IBM SPSS20

Komunikasi adalah 0,011 dan nilai signifikan (sig) X2 yaitu Budaya organisasi adalah 0,000 yang berarti semua variabel X1 dan X2 $> 0,05$ yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan untuk gambar titik-titik dari data diatas dapat dilihat bahwa pola tersebut tidak memiliki pola yang jelas, maka dapat dikatakan bahwa dari gambar tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Analisis

- **Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 20. Hasil uji analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.228	4.666		1.120	.270		
1 KOMUNIKASI	.332	.124	.285	2.677	.011	.815	1.226
BUDAYA_ORGANISASI	.581	.096	.646	6.067	.000	.815	1.226

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber : Data output IBM SPSS20,

Hasil analisis regresi linier berganda pada tabel diatas dapat diperoleh koefisien untuk variabel bebas komunikasi (X1) = 0,332 dan budaya organisasi (X2) = 0,581 dengan konstanta sebesar 5,228. Sehingga model persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 5,228 + 0,332 X_1 + 0,581 X_2$$

Dari persamaan diatas dapat diambil penjelasan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 5,228 artinya apabila tidak terdapat komunikasi atau $X_1 = 0$ dan tidak terdapat budaya organisasi $X_2 = 0$, maka kinerja pegawai bersifat tetap atau konstan sebesar 5,228.
- Koefisien regresi komunikasi (X1) sebesar 0,332 artinya komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- Koefisien regresi budaya organisasi (X2) sebesar 0,581 artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi secara bersama-sama variabel komunikasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai determinasi dapat diukur oleh nilai **R-square** atau **Adjusted R-Square** jika variabel bebas hanya 1. Namun jika variabel bebas lebih dari 1 maka digunakan **Adjusted R-Square**. Nilai Adjusted R-Square dapat dilihat pada output model summary.

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.811 ^a	.658	.639	2.506	2.579

a. Predictors: (Constant), BUDAYA_ORGANISASI, KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber : Data output IBM SPSS20

Pada output diatas, nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,658 persen menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 65,8%. Sedangkan sisanya sebesar 34,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Uji F

Uji f digunakan untuk menguji apakah secara bersama-sama variabel independen ukuran lingkungan kerja, kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	446.120	2	223.060	35.531	.000 ^b
	Residual	232.280	37	6.278		
	Total	678.400	39			

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), BUDAYA_ORGANISASI, KOMUNIKASI

Sumber : Data output IBM SPSS20

Dari hasil pengolahan data diketahui nilai F_{hitung} sebesar 35,531. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($35,531 > 3,25$) maka H_0 ditolak. Dengan nilai signifikan, $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji T

Uji t dalam regresi linear berganda dimaksudkan untuk menguji apakah parameter yang diduga untuk mengestimasi persamaan/model regresi linear berganda sudah merupakan parameter yang mampu menjelaskan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel berikutnya.

Tabel 7
Coefficients^a
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5.228	4.666		1.120	.270		
	KOMUNIKASI	.332	.124	.285	2.677	.011	.815	1.226
	BUDAYA_ORGANISASI	.581	.096	.646	6.067	.000	.815	1.226

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber : Data output IBM SPSS20

Diketahui t_{hitung} untuk variabel komunikasi (X1) sebesar 2,677, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,677 > 2,024$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikan, $0,011 < 0,05$, dapat diartikan terdapat pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Dan dapat diketahui t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi (X2) sebesar 6,067, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,067 > 2,024$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikan, $0,000 < 0,05$, dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan demikian hipotesis kedua diterima.

Pembahasan

Penelitian ini menguji pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Universitas Primagraha di kota Serang. Berdasarkan pada pengujian yang telah dilakukan terhadap 3 (tiga) hipotesis dalam penelitian, hasilnya menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji parsial komunikasi terhadap kinerja pegawai bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai diterima. Diketahui t_{hitung} untuk variabel komunikasi (X1) sebesar 2,677, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,677 > 2,024$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikan, $0,011 < 0,05$. Pengaruh komunikasi dalam hal ini berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik komunikasi, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Sebaliknya semakin kurang baik komunikasi, maka semakin rendah kinerja pegawai. komunikasi yang baik akan memperbaiki kinerja pegawai. Dengan demikian komunikasi yang baik bagi karyawan akan menciptakan semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil pengujian diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh budaya organisasi dalam hal ini yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil penelitian menunjukkan diketahui t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi (X2) sebesar 6,067, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,067 > 2,024$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikan, $0,000 < 0,05$, artinya semakin tinggi tingkat budaya organisasi, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Sebaliknya semakin rendah tingkat budaya organisasi, maka semakin rendah kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji parsial komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai bahwa komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan dari hasil pengolahan data diketahui nilai F_{hitung} . Dari hasil pengolahan data diketahui nilai F_{hitung} sebesar 35,531. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($35,531 > 3,25$) maka H_0 ditolak. Dengan nilai signifikan, $0,000 < 0,05$, artinya bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel independen yakni komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada STIE Prima Graha di kota Serang adalah sebagai berikut. Dengan hasil penelitian menunjukkan t_{hitung} untuk variabel komunikasi (X1) sebesar 2,677, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,677 > 2,024$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikan, $0,011 < 0,05$. Pengaruh komunikasi dalam hal ini berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. artinya bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil penelitian menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi (X2) sebesar 6,067, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,067 > 2,024$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikan, $0,000 < 0,05$, artinya bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan dari hasil pengolahan data diketahui F_{hitung} sebesar 35,531. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($35,531 > 3,25$) maka H_0 ditolak. Dengan nilai signifikan, $0,000 < 0,05$, artinya bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel independen yakni komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*, PT.Refika Aditama, Bandung.
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Al Hamidi, Edi Muhammad Abduh, 2019. *Intisari perilaku keorganisasian*. Banten: Desanta Muliavisitama.
- Ali Baba 2012 "Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Bosow Maros" *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STIE-YPUP Makassar* Volume 18, Nomor 4, Desember 2014.
- Arina Nurandini dan Eisha Lataruval 2014 "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum

- PERUMNAS Jakarta)*” *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi 11, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Juni 2014.*
- Arikunto, Suharsimi, 2014, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*”Cet. 15 Jakarta Rineka Cipta.
- Boy Suzanto dan Ari Solihin 2012 “ *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Network Management System Infratel PT Telekomunikasi Indonesia Tbk*” *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Enterpreneurship, STIE Pasundan Bandung, Vol.6, No.2 Oktober 2012.*
- Devito, Joseph A. 2011. *Komunikasi Antar Manusia*. Pamulang-Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group.
- Effendy, Onong Uchjana. 2013. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Hermawan, Agus. 2012. *Komunikasi Pemasaran*. Jakarta. Erlangga.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono, 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mulyana, Deddy. 2013. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Robins, Stephen P, Judge, Timothy A, 2017. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rudi Setiawan ETTY Puji Lestari 2016 “ *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai* “*Jurnal Organisasi dan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka, Vol. 12, No. 2, September 2016.*
- Rudy Fahrurazi, Saladin Ghalib, dan Hasanur Arifin 2014 “ *Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan Wilayah Banjarmasin*” *Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Fisip Unlam Banjarmasin, Vol. 1, No 1, Januari-Juni 2014.*
- Suwarto , Koeshartono 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi* . Edisi 1-2 . Jakarta : Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Setyaningsih Sri Utami dan Agus Hartanto 2010. “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*

Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar” Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia , Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Vol. 4, No.1, Juni 2010.

Windy J. Sumaki, Rita N. Taroreh, dan Djurwati Soepeno 2015 “ *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado*” *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol. 15, No. 05, 2015.*