



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DEWAN  
PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD)  
KABUPATEN PELALAWAN**

**Nur Islami<sup>1)</sup>, Sabarno Dwirianto\*<sup>2)</sup>**

<sup>1,2)</sup>Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU

Corresponding Email:

sabarno.dwirianto@uin-suska.ac.id

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of Organizational Culture and Communication on Employee Performance of the Secretariat of the Regional People's Representative Council of Pelalawan Regency. This research method is a quantitative study using multiple linear regression analysis. The number of samples in this study were 48 (forty eight) respondents who used a non-probability sampling approach with saturated/census sampling techniques. Data collection was carried out by distributing questionnaires to respondents. The research data were analyzed using the SPSS version 25 program. The results of this study indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, while communication does not have a significant effect on employee performance. The joint test results show that Organizational Culture and Communication have a positive and significant influence on the Performance of the Employees of the Secretariat of the Regional People's Representative Council of Pelalawan Regency. The R<sup>2</sup> value is 0.624 or 62.4%, this indicates that the Organizational Culture and Communication variables as a whole have an influence of 62.4% on the Employee Performance variable. While the remaining 37.6% is influenced by other variables not examined in this study.*

**Kata kunci:** *Organizational Culture, Communication and employee performance*

**Abstrak.** *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pelalawan. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Jumlah sampel dalam penelitian ini 48 (Empat puluh delapan) responden yang menggunakan pendekatan non probability sampling dengan teknik sampling jenuh/sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada responden. Data penelitian di analisis menggunakan program SPSS Versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian secara bersama-sama menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Pelalawan. Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,624 atau 62,4% hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Komunikasi secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 62,4% terhadap variabel Kinerja Pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.*

**Kata kunci:** *Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Kinerja Pegawai*



## 1. Pendahuluan

Dalam mencapai suatu tujuan setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu perusahaan, tanpa adanya peran pegawai suatu perusahaan tidak akan berjalan. Untuk itu, diperlukan sebuah cara memperdayakan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kegiatan yang paling dinilai dalam suatu perusahaan adalah kinerja pegawai yaitu bagaimana pegawai melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, posisi jabatan atau tanggung jawab dan wewenang dalam suatu perusahaan. Kinerja berkaitan dengan tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki pegawai. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai merupakan tingkat hasil kerja pegawai dalam mencapai target dengan persyaratan kerja yang diberikan oleh perusahaan dari pengertian diatas dapat disimpulkan kinerja pegawai adalah prestasi dalam mencapai target yang diberikan. (Sulaksono, 2019).

Untuk melihat kinerja pada sekretariat DPRD dapat melihat dan mengamati tabel data kinerja pegawai dari tahun 2018-2022.

Tabel 1 Data Kinerja Pegawai Tahun 2018-2022.

Tahun	Jumlah Pegawai	Kualitas	Kuantitas	Ketepatan Waktu	Kerja Sama Tim	Rata-rata
2018	48	86,25	85,32	81,25	81,75	83,64
2019	48	85,16	85,16	80,17	81,48	82,99
2020	48	86,23	85,32	82,25	81,73	83,88
2021	48	84,27	86,25	83,15	82,45	84,03
2022	48	87,25	85,15	82,21	81,15	83,94

Sumber: Subag Umum dan Kepegawaian, Sekretariat DPRD Kab. Pelalawan (2023)

Pada data diatas penilaian angka 50-65 (cukup baik), 66-80 (baik), dan 86-100 (sangat baik). Dilihat bahwa setiap tahunnya penilaian kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Pelalawan mengalami pasang surut atau berfluktuasi, terlihat tingkat penilaian yang tertinggi pada tahun 2021 yaitu sebesar 84,86, akan tetapi belum mencapai kinerja yang optimal yaitu pada angka 86-100 (sangat baik), dan pada tanggal tahun 2022 mengalami penurunan yaitu sebesar 83,94 Oleh karena itu Sekretariat DPRD perlu meningkatkan hasil kinerja pegawainya agar tujuan dari instansi tercapai dengan optimal.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai suatu organisasi atau perusahaan tentunya memiliki budaya organisasi yang dapat dijadikan acuan untuk bertindak, Budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai, keyakinan dan norma-norma yang berlaku dan diikuti oleh anggota dalam suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dalam bertindak dan memecahkan masalah-masalah (Sutrisno, 2010). Berdasarkan pengamatan budaya organisasi di Sekretariat belum optimal karna adanya pegawai datang terlambat



dan ada juga yang tepat waktu namun hanya untuk mengikuti upacara pagi dan mengisi absensi kehadiran. Setelah mengisi absensi, pegawai tidak langsung melaksanakan tugas. Banyak pegawai keluar kantor dengan berbagai macam alasan seperti sarapan dengan berlama-lama di kantin, ada juga pegawai yang hanya duduk dan bercanda dalam ruangan serta ada juga pegawai yang selalu bermain Game, facebook dan nonton film di youtube. Akibatnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai karna waktu terbuang untuk menyelesaikan pekerjaan.

Terdapat masalah Komunikasi yang terjadi antar sesama pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pelalawan tidak berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dari kurangnya pemahaman beberapa pegawai dalam memperoleh pesan dan informasi yang disampaikan terkait tugas yang diberikan sehingga tidak tercapainya tujuan dari komunikasi tersebut. Miskomunikasi yang sering terjadi antar pegawai adalah ketika mengelola surat masuk dan surat keluar, sering terjadi miskomunikasi dalam pendistribusiannya sehingga menjadi kendala untuk kegiatan yang menyangkut surat tersebut.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro, dkk (2017) Manajemen sumber daya manusia atau MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Dan Hasibuan (2016) mengatakan MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Hasibuan (2016) Ada beberapa fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang bisa kita cermati, di antaranya adalah:

- a. Perencanaan (*planning*), Fungsi perencanaan sumber daya manusia adalah upaya sadar dalam pengambilan keputusan yang sudah diperhitungkan dengan matang mengenai hal apa saja yang akan dilakukan dimasa yang akan datang oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan.
- b. Rekrutmen (*recruitment*), Rekrutmen adalah sebuah proses penarikan kandidat untuk mengisi posisi yang kosong dalam organisasi. Perekrutan yang efektif akan memberikan peluang kerja kepada orang-orang yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang memenuhi kualifikasi dan spesifikasi dari pekerjaan.
- c. Seleksi, Seleksi tenaga kerja merupakan proses untuk menemukan tenaga kerja yang sesuai dan tepat dari sekian kandidat yang tersedia.
- d. Orientasi, pelatihan dan pengembangan, adalah proses pembelajaran yang melibatkan perolehan suatu keahlian, peraturan, konsep maupun sikap supaya kinerja pegawai meningkat.
- e. Evaluasi kinerja, fungsinya tak kalah penting dari fungsi manajen yang lain. Fungsi evaluasi dan fungsi monitoring adalah berbeda dan terkadang sulit dipisahkan. Dalam penyusunan sebuah sistem dan pembagian tugas, fungsi dan pembagian peran kadang kala tak semestinya perlu dipisahkan secara nyata. Fungsi manajemen atas (puncak) dari contohnya, meliputi keseluruhan fungsi mulai dari *planning* hingga *controlling*.



Maka dari itu, evaluasi oleh pemimpin perusahaan sering dilakukan dalam rapat kerja, rapat pimpinan atau pun temu muka.

- f. Kompensasi, Fungsi kompensasi adalah pemberian balas jasa secara langsung atau tidak langsung yang berbentuk uang ataupun barang kepada tenaga kerja sebagai bentuk imbal jasa dari perusahaan. Prinsip dari kompensasi ialah adil serta layak menyesuaikan dengan tanggung jawab tenaga kerja dan prestasinya.
- g. Pengintegrasian, merupakan aktivitas untuk menyatukan antara kepentingan perusahaan dengan kebutuhan para pegawai, sehingga menciptakan kerjasama yang menguntungkan bagi kedua belah pihak.
- h. Pemeliharaan, Fungsi pemeliharaan adalah aktivitas untuk memelihara atau bahkan meningkatkan kondisi mental, fisik dan loyalitas pekerja supaya tercipta adanya kerjasama yang panjang.
- i. Pemutusan hubungan kerja, disebabkan oleh sesuatu hal yang mengakibatkan hak dan kewajiban berakhir antara pemberi kerja (perusahaan) dengan tenaga kerja.

## Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dalam periode tertentu (Kasmir, 2016). Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu perusahaan dimana berkaitan dengan kegiatan program dan visi misi perusahaan (Uha, 2013). Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2010). Untuk mengukur kinerja pegawai ada beberapa indikator menurut kasmir 2016:

- a. Kualitas, merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
- b. Kuantitas, Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang.
- c. Ketepatan Waktu, dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.
- d. Pengawasan, Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.
- e. Hubungan Antar Karyawan, Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lain.

## Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu norma-norma, prinsip-prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh seluruh anggota perusahaan dan memengaruhi cara mereka bertindak serta yang membedakan perusahaan tersebut dengan perusahaan lain (Robbins, dkk 2016). Budaya organisasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan dalam perusahaan karena keragaman budaya yang terdapat dalam suatu perusahaan sama jumlahnya dengan individu yang terdapat sdalam suatu perusahaan (Fattah, 2017). Budaya organisasi adalah filosofi dasar perusahaan yang didalamnya



mencakup keyakinan, nilai-nilai, norma yang menjadi karakteristik bagaimana melakukan tindakan dalam suatu perusahaan (Wibowo, 2018). Untuk menilai kualitas budaya suatu organisasi dapat dilihat dari tujuh indikator utama (Wibowo, 2018) yaitu sebagai berikut:

- a. Inovasi dan pengambilan risiko, Pegawai didukung untuk menjadi inovatif dan berani dalam mengambil risiko dalam pengambilan keputusan.
- b. Perhatian dan detail, Sejauh mana pegawai diharapkan cermat dan detail dalam melakukan tugas dan tanggung jawab.
- c. Orientasi hasil, Sejauh mana manajemen difokuskan pada hasil bukan pada proses dalam tercapainya hasil tersebut.
- d. Orientasi tim, Sejauh mana aktivitas kerja dalam perusahaan sekitar dalam tim-tim bukan hanya individu.
- e. Orientasi orang, Sejauh mana keputusan manajemen memperkirakan dampak pada orang-orang dalam suatu perusahaan.
- f. Agresivitas, Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai.
- g. Stabilitas, Perusahaan menekankan dalam mempertahankan budaya organisasi yang sudah baik sebagai lawan dari pertumbuhan atau Inovasi.

## **Komunikasi**

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau pesan dari seseorang kepada orang lain dengan penyampaian yang tepat dan efektif agar terjadi pemahaman dalam proses komunikasi (Thoha, 2014). Komunikasi adalah suatu proses pengiriman pesan atau simbol-simbol yang mengandung arti dari seorang komunikator kepada komunikan dengan tujuan tertentu. (Suranto, 2010). Terdapat indikator Komunikasi Menurut (Suranto, 2010) adalah sebagai berikut:

- a. Pemahaman, merupakan kemampuan dalam memahami informasi secara teliti sebagaimana yang dimaksud oleh penyampai informasi.
- b. Kesenangan, Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan pesan, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak.
- c. Pengaruh pada sikap, Tujuan komunikasi untuk mempengaruhi sikap, jika dengan berkomunikasi dengan seseorang kemudian terjadi perubahan pada sikapnya maka komunikasi yang terjalin efektif.
- d. Hubungan yang makin baik, Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sadar akan meningkatkan hubungan seseorang dengan pihak lain.
- e. Tindakan, Komunikasi akan berjalan dengan efektif jika kedua belah pihak setelah melakukan interaksi dalam proses komunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

## **3. Metodologi Penelitian**

### **Populasi dan Sampel**

Sugiyono (2018) menjelaskan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dimana populasi yang diambil penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Pelalawan yaitu sebanyak 48 orang



**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efektif ketika peneliti yakin dengan variabel yang diukur dan apa yang diharapkan responden (Sugiyono, 2019). Selain kuesioner, peneliti juga menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan (*Interview*) dan observasi.

**4. Hasil dan Pembahasan**

**Uji Kualitas Data**

**Uji Validitas**

Uji validitas pada setiap pertanyaan apabila koefisien korelasi  $r > 0,30$  maka item tersebut dinyatakan valid. Jika koefisien korelasi  $r < 0,30$  maka item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2018). Uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Corelasi	<i>Corrected item total correlation</i>	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	Pernyataan 1	0,30	0,501	Valid
	Pernyataan 2	0,30	0,525	Valid
	Pernyataan 3	0,30	0,840	Valid
	Pernyataan 4	0,30	0,615	Valid
	Pernyataan 5	0,30	0,604	Valid
	Pernyataan 6	0,30	0,664	Valid
	Pernyataan 7	0,30	0,712	Valid
	Pernyataan 8	0,30	0,583	Valid
	Pernyataan 9	0,30	0,832	Valid
	Pernyataan 10	0,30	0,799	Valid
	Pernyataan 11	0,30	0,677	Valid
Komunikasi (X2)	Pernyataan 1	0,30	0,869	Valid
	Pernyataan 2	0,30	0,740	Valid
	Pernyataan 3	0,30	0,817	Valid
	Pernyataan 4	0,30	0,895	Valid
	Pernyataan 5	0,30	0,804	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Pernyataan 1	0,30	0,584	Valid
	Pernyataan 2	0,30	0,495	Valid
	Pernyataan 3	0,30	0,759	Valid
	Pernyataan 4	0,30	0,671	Valid
	Pernyataan 5	0,30	0,759	Valid
	Pernyataan 6	0,30	0,833	Valid
	Pernyataan 7	0,30	0,765	Valid
	Pernyataan 8	0,30	0,601	Valid
	Pernyataan 9	0,30	0,767	Valid
	Pernyataan 10	0,30	0,614	Valid

Sumber: Data olahan (2023) SPSS versi. 25

Hasil uji data yang dilakukan, menghasilkan nilai coreected item total corelation untuk masing-masing variabel lebih besar dibandingkan 0,30 maka semua item pertanyaan dinyatakan valid.



## Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2018) uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan diuji merupakan pernyataan atau pertanyaan yang sudah valid. Cronbach's alpha yang besarnya antara 0,50-0,60. Dalam penelitian ini peneliti memilih 0,60 sebagai koefisien reliabilitasnya.

Tabel 3 Uji Realibilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Batas Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi	10	0,60	0,860	Valid
2	Komunikasi	5	0,60	0,877	Valid
3	Kinerja Pegawai	11	0,60	0,868	Valid

Sumber: Data olahan (2023) SPSS versi. 25

Hasil uji reabilitas yang dilakukan oleh peneliti, menyatakan bahwa nilai alpha cronbach's yang dihasilkan dengan pengolahan menggunakan bantuan SPSS berada diatas 0,60. Maka alat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten bila digunakan dalam penelitian selanjutnya.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogrov Smirnov yang didasari oleh pendapat Ghozali 2018, bahwa dasar pengambilan keputusan jika nilai Asympotic Significant (2-tailed) > 0,05, maka nilai residual berdistribusi normal tetapi jika Asympotic Significant (2-tailed) < 0,05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data tersebut normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data tersebut normal atau tidak.

Tabel 4 Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.79666305
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.077
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data olahan (2023) SPSS versi. 25



Berdasarkan hasil pada tabel diatas Menghasilkan Asymptotic Significant (2-tailed)  $0,200 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikorelasi) atau tidak. Multikolinieritas adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi dalam hubungan antar variabel bebas. Uji multikolinieritas perlu dilakukan ketika ada lebih dari satu variabel independen (Ghozali, 2018). Pengujian multikolinieritas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance, nilai tolerance yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas pada variabel independennya, sebaliknya akan terjadi multikolinieritas apabila nilai VIF lebih besar dari 10.

Tabel 5 Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.150	4.134		2.455	.018		
Budaya Organisasi	.747	.094	.810	7.921	.000	.799	1.252
Komunikasi	-.077	.168	-.047	-.459	.648	.799	1.252

Sumber : Data olahan (2023) SPSS versi. 25

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai tolerance variabel Budaya Organisasi(X1) 0,799, Komunikasi (X2) 0,799 telah memenuhi asumsi tolerance dan VIF, dimana nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ .

**Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas penelitian ini menggunakan metode Glejser yaitu dilakukan dengan meregresikan semua variable independent terhadap nilai mutlak errornya. Jika terdapat pengaruh variabel independen yang signifikan terhadap nilai mutlak errornya maka dalam model terdapat masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Tabel 6 Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (constantan)	-3.149	2.378		-	.192		
Budaya Organisasi	.092	.054	.270	1.324	.098	.799	1.252
Komunikasi	.020	.097	.034	1.688	.834	.799	1.252

Sumber : Data olahan (2023) SPSS versi. 25



Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tidak terjadi gejala heterosdasrisitas. Hal ini karena Sig Variabel nilai Budaya organisasi sebesar  $0,098 > 0,05$ , Komunikasi sebesar  $0,834 > 0,05$ .

## Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018) uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Pada prosedur pendeteksian masalah autokolerasi dapat digunakan besaran Durbin-Waston. Untuk memeriksa ada tidaknya autokolerasi, maka dilakukan uji Durbin-Watson dengan keputusan sebagai berikut:

- Jika  $(D-W) < d1$  , maka  $h_0$  ditolak
- Jika  $(D-W) > d_u$  , maka  $h_0$  diterima
- Jika  $d1 < (D-W) < d_u$  , maka tidak dapat diambil kesimpulan

Tabel 7 Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-watson
1	.790 <sup>a</sup>	.624	.607	1.83615	2.338

Sumber : Data olahan (2023) SPSS versi. 25

Berdasarkan table diatas Menghasilkan nilai Durbin Watson 2,338. Karena nilai DW lebih besar dari  $d_u$  ( $D-W > d_u$  ,  $(2,338 > 1,6231)$ ), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi baik autokorelasi positif maupun autokorelasi negatif.

## Analisis Regresi linier Berganda

Menurut Sugiyono (2018) 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 prediktor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi). Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan mengetahui ada tidaknya pengaruh antara budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Dalam regresi linier berganda kita dapat mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 8 Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.150	4.134		2.455	.018
	Budaya Organisasi	.747	.094	.810	7.921	.000
	Komunikasi	-.077	.168	-.047	-.459	.648

Sumber : Data olahan (2023) SPSS versi. 25



Hasil regresi linear sederhana yang dilakukan oleh peneliti, memperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10.150 + 0,747 X_1 - 0,077 X_2 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas adalah:

- Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa semua variabel bebas budaya organisasi (X1) dan komunikasi (X2) dalam keadaan konstanta atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol) maka kinerja pegawai (Y) adalah 10,150.
- Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,747 yang menyatakan jika mengalami peningkatan 1 nilai maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,747. Koefisien yang positif artinya mempunyai hubungan yang positif antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, yang berarti apabila budaya organisasi yang dilaksanakan dalam suatu Instansi baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
- Nilai koefisien regresi variabel komunikasi (X2) sebesar -0,077 yang menyatakan jika mengalami peningkatan 1 nilai maka kinerja maka kinerja akan turun sebesar -0,077. Koefisien yang negatif artinya mempunyai hubungan negatif antara komunikasi terhadap kinerja pegawai, yang berarti menunjukkan komunikasi yang terjadi tidak mengalami peningkatan.
- Standar error (e) merupakan variable acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

## Uji Hipotesis

Uji ini dilakukan untuk mengukur tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi, dengan ketentuan menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan uji 2 sisi atau 0,05

Tabel 9 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.150	4.134		2.455	.018
Budaya Organisasi	.747	.094	.810	7.921	.000
Komunikasi	-.077	.168	-.047	-459	.648

Sumber: Data olahan (2023) SPSS versi. 25

Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

- Budaya Organisasi. Diketahui t hitung (7,921) > t tabel (2,014) dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis dalam



- penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pelalawan
2. Komunikasi. Diketahui  $t$  hitung  $(-0,047) < t$  tabel  $(2,014)$  dengan taraf signifikansi  $0,648$ . Taraf signifikansi lebih besar dari  $0,05$  yang berarti hipotesis dalam penelitian ini  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh antara Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pelalawan.

**Uji F**

Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan =  $n-(k+1)$  agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai  $\alpha$  yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar  $0,05$ .

Tabel 10 Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	251.951	2	125.975	37.365	.000 <sup>b</sup>
Residual	151.716	45	3.371		
Total	403.667	47			

Sumber : Data olahan (2023) SPSS versi. 25

Dari tabel diatas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar  $37,365$ . Dengan demikian diketahui  $F_{hitung}(37,365) > F_{tabel}(2,80)$  . Artinya terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai.

**Uji Koefisien Determinasi**

Menurut Ghozali (2018) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu).

Tabel 11 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 <sup>a</sup>	.624	.607	1.83615

Sumber: Data olahan (2023) SPSS versi. 25

Pada hasil koefisien determinasi yang telah dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa nilai  $R^2$  sebesar  $0,624$  atau  $62,4\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Komunikasi secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar  $62,4\%$  terhadap variabel Kinerja Pegawai. Sedangkan sisanya sebesar  $37,6\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**5. Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan dimana  $t$  hitung  $(7,921) > t$  tabel  $(2,014)$  dengan taraf signifikansi  $0,000$ . Taraf signifikansi lebih kecil dari  $0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pelalawan



Berdasarkan hasil  $t$  hitung  $(-0,047) < t$  tabel  $(2,014)$  dengan taraf signifikansi  $0,648$ . Taraf signifikansi lebih besar dari  $0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh antara Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pelalawan.

Berdasarkan hasil penelitian dimana  $F_{hitung} (37,365) > F_{tabel} (2,80)$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dimana nilai  $R^2$  sebesar  $0,624$  atau  $62,4\%$ . Maka variabel Budaya Organisasi dan Komunikasi secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar  $62,4\%$  terhadap variabel Kinerja Pegawai. Sedangkan sisanya sebesar  $37,6\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka terdapat beberapa saran yaitu: Sebaiknya budaya organisasi yang dimiliki Sekretariat DPRD Kabupaten Pelalawan sejalan dengan tindakan seluruh pegawai sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai. Dan perlu adanya komunikasi yang jelas pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pelalawan terkait dalam hal tugas agar pegawai dapat memahami komunikasi atau informasi yang disampaikan sehingga tidak menghambat pekerjaan.

## 6. Referensi

- Bintoro, dkk. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Fattah, H. 2017. *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin Dan Efikasi Diri*. (R. Wardarita, Ed.). Yogyakarta: Elmatera.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, Malayu, S, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. BUMI
- Kasmir, K. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik* (Cetakan Ke 3). Depok: Pt. Grafindo Persada.
- Robbins. 2016. *Manajemen Jilid 2*. (A. Maulana, Ed.) (Edisi 3). Erlangga
- Sugiyono, S. 2016. *Metodeologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Sugiyono, S. 2018. *Metodeologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Sulaksono, H. 2019. *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish
- Suranto. 2010. *Komunikasi Sosial Budaya*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sutrisno, E. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Thoha, M. 2014. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya* (Edisi 1). Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada.
- Uha, I. N. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, Dan Kinerja Organisasi* (Edisi Pertama). Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

# Jurnal Embistek

Ekonomi, Manajemen Bisnis, Syariah, dan Teknologi

<https://embistek.org/jurnal/index.php/embistek>

volume 2 (3), 2023 hal: 234- 246



Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada

Wibowo, W. 2018. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang* (Edisi 2). Depok: PT Raja Grafindo Persada.