

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI BUDAYA ORGANISASI PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN KUTAI TIMUR

NELLY

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Tanjung Redeb

Nellystie@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the direct and indirect effect of organizational communication on the performance of employees through organizational culture at the Department of Agriculture of East Kutai Regency.

Analysis tool that used in this study was multiple linear regression to know the correlation the influence of organizational communication (X) as Exogen variable, employee performance as Endogen variable (Y2) and organizational culture as Variable Mediation (Y1). The research instruments used are questionnaires, observations and interviews.

The result of the research showed that organizational communication has a significant effect on employee performance, whereas organizational communication also has an effect on employee performance, and organizational culture has significant effect on employee performance, but organization communication has no significant effect on employee performance through organizational culture.

Keywords: Organizational Communication, Organizational Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi itu dan kompetensi yang diberikan oleh anggota/bawahannya untuk mencapai tujuan tersebut. Sejalan dengan pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang paling penting menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran instansi/organisasi (Siagian, 1997).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja individu akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara komprehensif (Suyadi Prawirosentono, 1999).

Dalam penelitian ini akan membahas tentang pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi secara lebih lanjut. Menurut (Stephen Robbins, 2008)

menyatakan bahwa ketidakjelasan peran merupakan sebuah keadaan dimana tidak adanya prosedur yang mengatur tugas serta tanggung jawab tiap-tiap individu dalam organisasi. Jika keadaan tersebut terjadi didalam Organisasi Perangkat Daerah Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur maka dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun.

Komunikasi penting dalam sistem pengendalian manajemen yang merupakan alat untuk memonitor atau mengamati pelaksanaan manajemen perusahaan yang mencoba mengarahkan pada tujuan organisasi dalam perusahaan dapat berjalan lebih efisien dan lancar, yang dimonitor atau yang diatur dalam sistem pengendalian manajemen adalah kinerja dari perilaku manajer didalam mengelola perusahaan yang akan dipertanggung jawabkan kepada stakeholder (Soobaroyen, 2006).

Organisasi adalah suatu macam bentuk perkumpulan antar manusia yang saling berinteraksi atau saling berbagi dalam menjalankan kehidupannya sebagai makhluk sosial. Organisasi dapat di artikan sebagai tempat sharing seorang individu terhadap individu-individu lainnya dalam suatu masalah tersebut. Sebuah organisasi dapat berbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat. Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaanya oleh masyarakat disekitarnya, karena memberikan kontribusi seperti; pengambilan sumber daya manusia dalam masyarakat sebagai

anggota-anggotanya sehingga menekan angka pengangguran.

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi (Wiryanto, 2005). Komunikasi organisasi merupakan suatu proses dinamik yang berfungsi sebagai alat utama bagi sukses atau tidaknya organisasi dalam hubungannya dengan lingkungan tugas. Menurut Pincus (1986) menemukan komunikasi berhubungan positif dengan kinerja, tetapi tidak sekuat hubungan antara komunikasi dengan kepuasan. Namun demikian (Rodwell, 1998) menyatakan bahwa variabel komunikasi berhubungan negatif dengan kinerja. Oleh karena itu, komunikasi organisasi dapat dikatakan aspek yang sangat penting guna menciptakan kerjasama karena didalamnya terdapat orang-orang atau anggota organisasi untuk memberikan informasi, saling membantu, saling mempengaruhi sehingga organisasi dapat berjalan dan berdiri baik.

Penelitian ini akan dilakukan terhadap pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur diatur berdasarkan Perda Nomor 6 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daeah Kabupaten Kutai Timur.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur telah memberikan kontribusi besar dalam pelaksanaan pembangunan. Walaupun masih dijumpai berbagai kelemahan dan hambatan yang dihadapi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, di

diduga salah satu hambatan adalah kurangnya koordinasi dan komunikasi antar bidang maupun antar pegawai yang ada di dalam lingkungan organisasi dan juga kurangnya kedisiplinan para pegawai dalam kehadiran setiap harinya maupun kurangnya minat para pegawai dalam melaksanakan apel pagi sehingga menyebabkan sering terlambatnya pengumpulan laporan-laporan progres setiap bulannya pada Dinas Pertanian, namun dengan demikian Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur terus membenahi diri dan melakukan penyesuaian terhadap berbagai perubahan dan perkembangan pembangunan yang semakin kompleks.

Agenda utama Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur adalah untuk mengantisipasi masalah dan kendala yang sebelumnya belum sepenuhnya tertangani, dan yang diperkirakan akan timbul pada 6 (enam) tahun ke depan sebagai akibat perubahan lingkungan strategis yang dinamis, baik lingkungan strategis di tingkat regional, nasional maupun global, yaitu menjaga kedaulatan pangan dengan menjamin ketersediaan pangan untuk memenuhi kebutuhan pangan lokal. Rencana Strategis disusun untuk menjamin kontinuitas dan konsistensi program pembangunan pertanian dan perternakan sekaligus menjaga fokus sasaran yang akan dicapai dalam periode tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, bahwa fenomena kinerja karyawan yang kurang optimal tersebut diduga disebabkan karena komunikasi organisasi yang kurang baik dan rendahnya tingkat disiplin kerja para pegawai, maka dari itu

dipandang perlu untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Budaya Organisasi Pada Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur”.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang sudah dirumuskan diatas maka penulis merumuskan beberapa pertanyaan yaitu:

1. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap budaya organisasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur ?
2. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur ?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur ?
4. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur ?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap budaya organisasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6M) yaitu: *men, money, methode, materials, machines, dan market.*

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang di pelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Kinerja

Pengertian Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah di tetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Torang,2016:74).

Faktor – faktor yang mempengaruhi kerja

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai yaitu :

a. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah).

Dengan adanya integritas yang tinggi Antara fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktifitas kerja sehari – hari dalam mencapai tujuan organisasi .

b. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai. (Mangkunegara 2001)

Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- a. Kemampuan Mereka
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan Pekerjaan yang Mereka Lakukan
- e. Hubungan Mereka dengan Organisasi. (Mathis dan Jakson (2001)

Indikator Kinerja

Secara Konseptual Lembaga Administrasi Negara / LAN (2001 : 9) mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam yaitu :

a. **Kualitas**

Merupakan tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun tujuan - tujuan yang di harapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari banyaknya produksi yang di hasilkan tiap bulannya dalam waktu satu tahun

b. **Kuantitas**

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang disesuaikan. Kuantitas yang diukur dari jumlah hasil produksi buku yang dihasilkan dalam satu tahun dengan target yang ditetapkan tiap bulannya.

c. **Ketepatan Waktu**

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dengan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu yang di ukur dari tugas yang diberikan untuk di kerjakan dalam jangka waktu yang ditentukan (satu bulan) dan dari persepsi karyawan terhadap suatu

aktivitas yang diselesaikan dari awal pengerjaan sampai akhir.

d. **Efektivitas**

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang , teknologi, bahan baku) di maksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas dapat diukur dari data jumlah produksi yang dikerjakan selama satu tahun dan dari persepsi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi.

e. **Kemandirian**

Merupakan tingkat seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Kemandirian dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap tugas dalam melakukan fungsi kerjanya masing – masing karyawan sesuai dengan tanggung jawab pegawai itu sendiri.

f. **Komitmen Kerja**

Merupakan tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karayawan terhadap kantor. Pengukurannya dengan menggunakan persepsi karyawan dalam membina hubungan dengan instansi serta tanggung jawab dan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Bernardin 2002:260).

Komunikasi Organisasi

Pengertian Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok

formal maupun informal dari suatu organisasi (wiryanto, 2005).

1. Fungsi Komunikasi organisasi

Fungsi komunikasi dalam organisasi adalah sebagai berikut :

a. Fungsi informative

Organisasi dapat dipandang sebagai suatu system pemrosesan informasi maksudnya, seluruh anggota dalam suatu organisasi berharap dapat memperoleh informasi yang lebih banyak, lebih baik dan tepat waktu. Informasi yang didapat memungkinkan setiap anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaannya secara lebih pasti. Orang – orang dalam tataran manajemen membutuhkan informasi untuk membuat suatu kebijakan organisasi. Sedangkan karyawan (bawahan) membutuhkan informasi tentang jaminan keamanan, jaminan sosial dan kesehatan, izin cuti dan sebagainya.

b. Fungsi regulative

Fungsi ini berkaitan dengan peraturan – peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Terdapat dua hal yang berpengaruh terhadap fungsi regulative yaitu:

- 1) Berkaitan dengan orang-orang yang berada dalam tataran manajemen yaitu mereka kewenangan untuk mengendalikan semua informasi yang disampaikan juga memberi perintah atau intruksi perintah pemerintahnya dilaksanakan sebagaimana semestinya.
- 2) Berkaitan dengan pesan, pesan – pesan regulatif pada dasarnya berorientasi pada kerja, artinya

bawahan membutuhkan kepastian peraturan tentang pekerjaan yang boleh dan tidak boleh dilaksanakan

c. Fungsi persuasif

Dalam mengatur suatu organisasi, kekuasaan dan kewenangan tidak akan selalu membawa hasil sesuai dengan yang di harapkan. Adanya kenyataan ini, maka banyak pemimpin yang lebih suka untuk mempersuasi bawahannya dari pada memberi perintah. Sebab pekerjaan yang dilakukan secara suka rela oleh karyawan akan menghasilkan kepedulian yang lebih besar disbanding kalau pemimpin sering memperlihatkan kekuasaan dan kewenangan

d. Fungsi integrative

Setiap organisasi berusaha untuk menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik. Ada dua saluran komunikasi yang dapat mewujudkan hal tersebut, yaitu : a. Saluran komunikasi formal seperti penerbitan khusus dalam organisasi tersebut (bulletin,newsletter) dan laporan kemajuan organisasi. b. Saluran komunikasi informal seperti perbincangan antar pribadi selama masa istirahat kerja, pertandingan olahraga, ataupun kegiatan darmawisata. Pelaksanaan aktivitas ini akan menumbuhkan keinginan untuk berpartisipasi yang lebih besar dalam diri karyawan terhadap organisasi. (Sendjaja 1994).

Bentuk-bentuk Komunikasi

a. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal adalah komunikasi dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas atau komunikasi dari pimpinan ke bawahan dan dari bawahan ke pimpinan secara timbal balik.

b. Komunikasi Horisontal

Komunikasi horisontal adalah komunikasi secara mendatar, misalnya komunikasi antara karyawan dengan karyawan dan komunikasi ini sering kali berlangsung tidak formal yang berlainan dengan komunikasi vertikal yang terjadi secara formal.

c. Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal yang sering juga dinamakan komunikasi silang yaitu seseorang dengan orang lain yang satu dengan yang lainnya berbeda dalam kedudukan dan bagian (Effendy, 2000 : 17). Pendapat lainnya menyebutkan, komunikasi dapat mengalir secara vertikal atau lateral (menyisi). Dimensi vertikal dapat dibagi menjadi ke bawah dan ke atas. Komunikasi yang mengalir dari satu tingkat dalam suatu kelompok atau organisasi ke suatu tingkat yang lebih bawah. Kegunaan dari pada komunikasi ini memberikan penetapan tujuan, memberikan instruksi pekerjaan, menginformasikan kebijakan dan prosedur pada bawahan, menunjukkan masalah yang memerlukan perhatian dan mengemukakan umpan balik terhadap kinerja.

d. Ke atas

Komunikasi yang mengalir ke suatu tingkat yang lebih tinggi dalam kelompok atau organisasi digunakan untuk memberikan umpan balik kepada atasan, menginformasikan mereka mengenai kemajuan ke arah tujuan dan meneruskan masalah-masalah yang ada.

Sedangkan dimensi lateral, komunikasi yang terjadi di antara kelompok kerja yang sama, diantara anggota kelompok-kelompok kerja pada tingkat yang sama, diantara manajer-manajer pada tingkat yang sama (Robbins, 2002 : 314-315).

Budaya Organisasi

Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai (*value*) dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya Torang (2016 : 106). Norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya (Lathans,1998).

Bentuk Budaya Organisasi

Empat bentuk budaya yang dipandang sebagai siklus budaya, yaitu sebagai berikut :

a. *Network Culture*

Organisasi memandang anggota sebagai keluarga dan teman (*high on sociability but low on solidarity*). Orang-orang dalam network culture sangat bersahabat dan bersuka ria dalam gaya, cenderung berbicara tentang bisnis secara bebas, kebiasaan informal, dan

menggunakan banyak waktu untuk sosialisasi, dan tanpa masalah, serta saling mengetahui satu sama lain dengan cepat dan merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi.

b. *Mercenary Culture*

Organisasi berorientasi pada tujuan (*low on sociability but high on solidarity*), komunikasi cenderung cepat, langsung dan dikendalikan dengan cara yang tidak ada yang tidak mungkin, tidak toleran pada kebiasaan menghabiskan waktu, menonjolkan bisnis dan omong kosong, toleransi dalam menggunakan waktu yang lama untuk mewujudkan tujuannya.

c. *Fragmented Culture*

Low on sociability and low on solidarity, budaya ini menggambarkan orang yang bekerja dengan sedikit melakukan kontak bahkan tidak saling mengenal, tidak menampakkan identifikasi organisasi, serta cenderung mengidentifikasi dengan profesi dimana mereka diposisikan.

d. *Communal Culture*

High on sociability and high on solidarity, anggota organisasi sangat bersahabat dan bergaul, baik secara pribadi maupun secara profesional, umumnya terjadi pada perusahaan yang menggunakan teknologi tinggi, individu dalam organisasi cenderung berbagai dalam banyak hal, komunikasi mengalir dengan sangat mudah, mereka

mengenakan logo perusahaan, hidup dalam kepercayaan perusahaan dan membela perusahaan dari orang lain (Torang 2016 : 107).

Indikator Budaya Organisasi

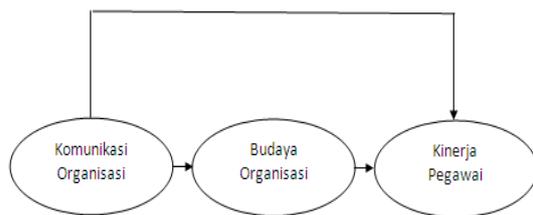
Ada 13 indikator budaya organisasi, yaitu :

- a. *Style of leadership*
- b. *Communication pattern*
- c. *Style of desicion making*
- d. *Use of information*
- e. *Use of communication* (untuk berbagai informasi, pengambilan keputusan, dan membangun hubungan)
- f. *Level of classifications and privileges* (strata dan keistimewaan)
- g. *Performance standarts and expectation*
- h. *Consequences of failure*
- i. *Space / layout*
- j. *Norms and behavior*
- k. *Stories, myhtos, traditions, and rituals*
- l. *Heroes and*
- m. *Symbols-brand, logo, motto, language, and relics.* (Anderson dalam Torang 2016 : 112)

Kerangka Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur.

Gambar 1 Konsep Pemikiran



Hipotesis

1. Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap budaya organisasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur
2. Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur
3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur.
4. Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Komunikasi Organisasi (X)
Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan di dalam organisasi baik kelompok formal maupun informal .
2. Budaya Organisasi (Y₁)
Budaya Organisasi sebagai kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang dan menjadi nilai sehingga menjadi gaya hidup di dalam organisasi tersebut dan diikuti oleh individu berikutnya.
3. Kinerja Pegawai

Kinerja (performance) adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja pegawai di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Populasi dan Sampel

Berkaitan dengan teknik pengambilan sampel, Arikunto (2004:120) mengemukakan bahwa : apabila seubjek kurang dari 100. Berdasarkan pedoman penarikan sampel yang dikemukakan diatas, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah jumlah poopulasi keseluruhan pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur. Jadi total populasi keseluruhan pegawai dari dalam penelitian ini adalah 92 orang pegawai dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini.

Jenis dan Sumber Data Penelitian

Tujuan	Data	Jenis Data	Sumber Data
T-1	Komunikasi organisasi dan kinerja pegawai	Data Kuantitatif	Primer – kuisioner
T-2	Budaya organisasi dan kinerja pegawai	Data Kuantitatif	Primer - kuisioner
T-3	Komunikasi organisasi, budaya organisasi dan kinerja pegawai	Data Kuantitatif	Primer - kuisioner

Teknik Pengumpulan Data

1. Data primer
Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan survei langsung ke kantor Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data akurat. Adapun data

primer diperoleh dengan cara menggunakan metode antara lain :

a. Kuesioner

Kuesioner ini berisi daftar pertanyaan yang ditunjukkan kepada pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur untuk memperoleh data tentang komunikasi organisasi, budaya dan kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur.

Dalam penelitian ini kuisisioner dibuat menggunakan skala likert, yaitu skala yang menyatakan setuju atau ketidaksetujuan terhadap subyek, obyek, atau kejadian tertentu. Setiap pertanyaan disusun sedekimian rupa agar bisa dijawab dalam lima tingkatan jawaban pertanyaan atau pertanyaan diajukan. Urutan skala ini menggunakan lima angka penilaian yaitu :

- 1) Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2) Tidak Setuju (TS)
- 3) Netral (N)
- 4) Setuju (S)
- 5) Sangat Setuju (SS)

2. Data Skunder

Data ini merupakan data pendukung yang berhubungan dengan penelitian. Data sekunder dapat diperoleh dari:

- a. Sejarah, literatur dan profil kantor Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur.
- b. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian.
- c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.

Alat Analisis

1. Uji Validasi
2. Uji Reabilitas
3. Analisis regersi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel

terikat yaitu antara variabelKomunikasi Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y₂) melalui Budaya Organisasi (Y₁). Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y_1 = \alpha_0 + \alpha_1 X + e$$

$$Y_2 = \beta_0 + \beta_1 X + \beta_2 Y_1 + e$$

Keterangan:

- X = Komunikasi Organisasi
 a = konstanta = α_e, β_e
 β_1, β_2 = koefisien persamaan regresi predictor Y₁, Y₂
 Y₁ = Budaya Organisasi
 Y₂ = Kinerja Pegawai

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data dan Pengujian Analisa.

1. Analisis Regresi Linier Model 1

Sebelum melakukan hipotesis dalam penelitian terlebih dahulu dilakukan analisis regresi linier model 1 untuk mengetahui hubungan fungsional. Dalam penelitian ini untuk mencari pengaruh komunikasi organisasi terhadap budaya organisasi maka digunakan uji analisis. pengujian ini dibantu dengan bantuan SPSS For Windows 16 dan diperoleh data sebagai berikut:

Tabel : 2 Ringkasan Uji Regresi Linier Model 1

variabel	Koefisie n Regresi	t- hitun g	Sig
Komunika si Organisasi	0,447	10.64 7	0,00 0
F – hitung =113.942			
Sig = 0,000			
R ² = 0,559			

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur.

2. Analisis Regresi Linier Model 2.

Selanjutnya akan di analisis pengaruh variabel komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel : 3 Ringkasan Uji Regresi Linier Model 2

variabel	Koefisien Regresi	t- hitung	Sig
Komunikasi Organisasi	0,580	6,482	0,000
Budaya Organisasi	0,485	3,240	0,002
F – hitung =95,072			
Sig = 0,000			
R ² =0,681			

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (Uji F)

Uji (F) atau uji serempak digunakan untuk mengetahui signifikansi komunikasi organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai. Dari analisis regresi linier model 2 dapat di ketahui bahwa koefisien regresi masing-masing variabel komunikasi organisasi dan budaya organisasi bersama-sama

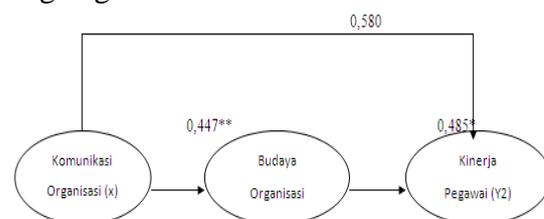
berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai F-hitung = 95,072 dengan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil 0,05)

Koefisien Determinasi

Diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) model 1 sebesar 0,559. Koefisien ini diartikan bahwa variabel komunikasi organisasi mampu menjelaskan variabel budaya organisasi sebesar 55,9 persen sedangkan sisanya yaitu sebesar 44,1 dijelaskan oleh variabel yang lain yang tidak terdapat di dalam model.

Pada analisis mode 2 menunjukkan R² sebesar 0,681. Koefisien ini diartikan bahwa variabel komunikasi organisasi dan budaya organisasi mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 68,1 persen sedangkan sisanya yaitu sebesar 31,9 persen dijelaskan oleh varibel yang lain yang tidak terdapat di dalam model.

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 2 dan Tabel 3 dapat diringkas dengan gambar berikut:



Gambar : Model Penelitian

Analisis Pengaruh Tidak Langsung

Besarnya koefisien tidak langsung variabel komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja merupakan perkalian dari pengaruh variabel komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja dan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,447 x 0,485 = 0,216795.

Besarnya standard error tidak langsung variabel komunikasi organisai terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi dapat diperoleh sebagai berikut.

$$S_{ab} = \sqrt{(b^2Sa^2) + (a^2Sb^2) + Sa^2Sb^2}$$

$$S_{ab} =$$

$$\sqrt{(0,447^2 \times 0,042^2) + (0,485^2 \times 0,150^2) + (0,042^2 \times 0,150^2)}$$

$$S_{ab} = 0,210969$$

Dengan demikian nilai uji t diperoleh sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

$$t = \frac{0,216795}{0,210969}$$

$$t = 1,027615$$

Nilai t hitung sebesar 1,027615 tersebut lebih kecil dari nilai t tabel 1.98609 yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut tidak signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,216795 tidak memiliki pengaruh mediasi signifikan. Dengan demikian hipotesis model pengaruh tidak langsung dari variabel komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi tidak dapat diterima.

PEMBAHASAN

Pada sub bab akan dibahas pengaruh dari variabel-variabel yang diteliti sebagai berikut:

Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Budaya Organisasi

Hasil uji hipotesis pertama diketahui bahwa koefisien arah regresi dari variabel komunikasi organisasi adalah sebesar 0,447 atau positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel

komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi.

Berdasarkan hasil loading factor menunjukkan bahwa loading factor pada variabel komunikasi organisasi dapat terlihat pada Tabel 4

		Keterbukaan karyawan	Kesalahpahaman	Hambatan	Keinginan karyawan	Kemampuan	Hubungan Kerja	Keberanian	Instruksi Pimpinan	Keinginan Atasan
Correlation	Keterbukaan karyawan	1.000	0.683	0.596	0.579	0.611	0.593	0.539	0.585	0.605
	Kesalahan pemahaman	0.683	1.000	0.528	0.561	0.716	0.688	0.579	0.541	0.485
	Hambatan	0.596	0.528	1.000	0.446	0.447	0.681	0.645	0.306	0.612
	Keinginan karyawan	0.579	0.561	0.446	1.000	0.647	0.610	0.671	0.452	0.547
	Kemampuan	0.611	0.716	0.447	0.647	1.000	0.649	0.543	0.586	0.471
	Hubungan Kerja	0.593	0.688	0.681	0.610	0.649	1.000	0.621	0.417	0.534
	Keberanian	0.539	0.579	0.645	0.671	0.543	0.621	1.000	0.409	0.570
	Instruksi pimpinan	0.585	0.541	0.306	0.452	0.586	0.417	0.409	1.000	0.536
	Keinginan Atasan	0.605	0.485	0.612	0.547	0.471	0.534	0.570	0.536	1.000
	Komunikasi Organisasi	0.818	0.820	0.746	0.793	0.808	0.821	0.798	0.680	0.734

ditunjukkan bahwa indikator hubungan kerja memiliki loading factor terbesar, hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja yang dimiliki oleh Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur merupakan refleksi komunikasi organisasi yang paling dominan. Selanjutnya komunikasi organisasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur merupakan refleksi dari indikator kesalahpahaman, keterbukaan karyawan, kemampuan, keberanian, keinginan karyawan, keinginan atasan, hambatan dan akhirnya indikator instruksi pimpinan adalah indikator yang memiliki loading faktor terkecil dalam merefleksikan komunikasi organisasi.

Selanjutnya Tabel 5 di bawah ini merupakan hasil dari loading factor dari variabel budaya organisasi :

Tabel : 5 Loading Factor Variabel Budaya Organisasi.

	Hubungan Antar Manusia	Kerjasama	Penampilan Karyawan
Hubungan Antar Manusia	1.000	0.014	-0.157
Kerjasama	0.014	1.000	0.044
Penampilan Karyawan	-0.157	0.044	1.000
Budaya Organisasi	0.487	0.737	0.430

Sumber: Lampiran

Sumber: Lampiran

Pada Tabel 5 menunjukkan bahwa indikator kerjasama memiliki loading factor terbesar, hal ini menunjukkan bahwa bentuk budaya organisasi Kabupaten Kutai Timur merupakan refleksi yang paling dominan. Selanjutnya budaya organisasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur merupakan refleksi dari indikator hubungan antar manusia. Akhirnya indikator penampilan karyawan adalah indikator yang memiliki loading factor terkecil dalam merefleksikan budaya organisasi Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur.

Berdasarkan hasil loading factor dari kedua variabel dapat diketahui bahwa hubungan kerja yang dimiliki Dinas Pertanian Kutai Timur menyebabkan penampilan karyawan yang semakin rapi.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Sriamesh et al dalam Rivera,2011) komunikasi dan budaya memiliki hubungan simbiosis,

mengubah yang satu akan memfasilitasi perubahan yang lainnya.

2.Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil uji hipotesis kedua diketahui bahwa koefisien arah regresi dari variabel komunikasi organisasi adalah sebesar 0,580 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 5 persen, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur.

Berdasarkan hasil loading factor menunjukkan bahwa loading factor pada variabel kinerja pegawai dapat terlihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel : 6 Loading Factor variabel Kinerja Pegawai

	Kualitas	Kuantitas	Ketepatan Waktu	Efektifitas	Komitmen Kerja
Kualitas	1.000	0.580	0.464	0.586	0.508
Kuantitas	0.580	1.000	0.374	0.573	0.609
Ketepatan Waktu	0.464	0.374	1.000	0.383	0.405
Efektifitas	0.586	0.573	0.383	1.000	0.569
Komitmen Kerja	0.508	0.609	0.405	0.569	1.000
Kinerja Pegawai	0.81	0.803	0.681	0.806	0.785

Sumber: Lampiran

Pada tabel 6 menunjukkan bahwa indikator komitmen kerja memiliki loading factor terbesar, hal ini menunjukkan bahwa efektifitas pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur merupakan refleksi kinerja pegawai yang paling dominan. Selanjutnya efektifitas pada Dinas Pertanian Kutai Timur merupakan indikator kinerja pegawai. Akhirnya secara berturut-turut, indikator kuantitas,kualitas, dan ketepatan waktu merefleksikan kinerja pegawai.

Berdasarkan Tabel 4 dan Tabel 6 hasil loading factor dari variabel komunikasi organisasi dan kinerja pegawai dapat diketahui bahwa hubungan kerja yang dimiliki Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur dapat meningkatkan kualitas atau kinerja pegawai secara keseluruhan.

Hal ini menunjukkan hasil penelitian ini tidak dapat mengkonfirmasi teori yang dikemukakan oleh Pace dan Faules (2006:113) menyatakan bahwa komunikasi organisasi sebagai faktor perantara antara sumber daya manusia dan berfungsinya organisasi dan hasil organisasi. Hasil dari organisasi yang dimaksud berupa (1) produktifitas, (2) kualitas dan (3) vitalitas.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil uji hipotesis diketahui bahwa koefisien arah regresi dari variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,485 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5 persen, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur.

Merujuk pada Tabel 5 dan Tabel 6 hasil loading factor dari variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai dapat diketahui bahwa budaya organisasi untuk kerjasama dapat meningkatkan kualitas atau kinerja pegawai secara keseluruhan pada Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian ini juga mendukung pernyataan peneliti terdahulu (M Hanif

Al Rizal, 2012) Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hasil penelitian tersebut dinyatakan bahwa budaya dalam suatu organisasi berkembang dengan kuat, sehingga dalam kondisi demikian, setiap pegawai mengetahui dengan baik tujuan organisasi yang akan dicapainya serta mempengaruhi produktivitas kerja di dalam organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari penelitian pada Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur adalah sebagai berikut:

1. Koefisien arah regresi dari variabel komunikasi organisasi adalah sebesar 0,447 atau positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur.
2. Koefisien arah regresi dari variabel komunikasi organisasi adalah sebesar 0,580 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5 persen, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur.
3. Koefisien arah regresi dari variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,485 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5 persen, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur.

4. Koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,216795 maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi.

Saran

1. Pada Dinas Pertanian variabel komunikasi organisasi terdapat indikator instruksi pimpinan yang lebih rendah dari variabel lainnya, diharapkan kedepannya instruksi yang disampaikan tidak hanya disampaikan sewaktu apael pagi saja tapi disampaikan kembali melalui pengeras suara maupun melalui media elektronik atau (*Whatsapp group*).
2. Pada variabel komunikasi organisasi terdapat indikator keinginan atasan cukup rendah setelah indikator instruksi pimpinan, diharapkan kedepannya agar seluruh pegawai pada Dinas Pertanian lebih taat terhadap keinginan atasan untuk mengikuti apel pagi.
3. Pada Dinas Pertanian variabel budaya organisasi terdapat indikator penampilan karyawan lebih rendah dari indikator lainnya, diharapkan kedepannya baju putih yang digunakan setiap hari rabu bisa lebih di seragamkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Dwi. 2006. *Macromedia Flash 8*. Andi. Yogyakarta.
- Aw, Suranto. 2010. *Komunikasi Interpersonal*. Raha Ilmu. Yogyakarta.
- Bernardin and Russel, 1993. *Human Resource Management*. International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall. New Jersey.

- Cushway, Barry dan Derek Lodge, 2000. *Organizational Behavior and Design*. Elex Media Computindo. Jakarta
- Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 9. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Effendy, Onong. 2000. *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*. PT. Rosdakarya. Bandung
- Handoko, Hani, 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta
- Luthans, Fred. 1998. *Organization Behavior*. International Edition, Sixth Edition. Mc Graw-Hil. Singapore
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001, *Profesionalisme Karyawan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mathis. L. Robert dan Jackson. H. John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh. PT. Indeks. Jakarta
- Schein, E.H. 1992. *Organizational Culture and Leadership*, 2nd ed, Jossey Bass.San Fransisco CA.
- Schuler, R. S. Dan Jackson, S. E. 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menghadapi Abad Ke-21*. Edisi Ke-Enam. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sendjaja, S. Djuarsa. 1994. *Teori Komunikasi*. Universitas Terbuka. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.Jakarta.
- Torang, Syamssir . 2016. *Organisasi dan Manajemen (Struktur, Perilaku, Perubahan, dan Budaya Organisasi)*. Alfabeta. Bandung