

PENGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT PAGAR MERBAU

Dimas Tito Wicaksana¹, Muhammad Prasetyo Wibowo², Syafrizal³

Universitas Islam Sumatera Utara

¹dimastitowicaksana@gmail.com, ²prasetyo@fe.uisu.ac.id,

³syafrizall@fe.uisu.ac.id

ABSTRACT

This research was conducted to find out how communication and organizational culture affect employee performance. And this research uses a quantitative method with a research place at the Pagar Merbau Sub-district office. The sampling technique uses saturated samples, namely the entire population is the number used as a sample, which is as many as 36 employees. Then the data collection technique by distributing questionnaires or questionnaires and the technique of using data analysis using multiple linear analysis, classical assumptions, hypothesis tests and determinant coefficients. The RSquare value (r^2) is 72.7% and uses the help of IBM SPSS version 26 software application data processing. The results of this study showed that partially in the communication obtained a $t_{cal} < t_{table}$ ($1,580 < 2,034$) and a significance value of $0.124 > 0.05$ with the conclusion that the communication partially had no significant influence on employee performance and organizational culture partially obtained a $t_{cal} > t_{table}$ ($5,873 > 2,034$) and a significance value of $0.000 < 0.05$ as a result, organizational culture had an influence and significance on performance, and obtained the value of $F_{calcul} > F_{tabel}$ ($43.879 > 3.28$) and a significance value of $0.000 < 0.05$ with the conclusion that communication and organizational culture are influential and significant on performance.

Keywords communication, organizational culture, performance

ABSTRAK

Adapun penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tempat penelitian di kantor Camat Pagar Merbau. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh jumlah populasi adalah jumlah yang digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 36 pegawai. Kemudian teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket atau koesioner dan teknik penggunaan analisis data dengan menggunakan analisis linear berganda, asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinan. Adapun nilai RSquare (r^2) sebesar 72,7% dan menggunakan bantuan pengolahan data aplikasi perangkat lunak IBM SPSS versi 26. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pada komunikasi diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,580 < 2,034$) dan nilai

signifikansi $0,124 > 0,05$ dengan kesimpulan komunikasi secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan budaya organisasi secara parsial memperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,873 > 2,034$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ hasilnya budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, dan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($43,879 > 3,28$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan kesimpulan komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci komunikasi, budaya organisasi, kinerja

A. Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja yang baik didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga mampu meningkatkan efektivitas pelayanan dan pelaksanaan program organisasi. Namun, kinerja pegawai dapat mengalami penurunan akibat berbagai faktor, di antaranya komunikasi dan budaya organisasi.

Kantor Camat Pagar Merbau sebagai instansi pelayanan publik dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Berdasarkan indikator kinerja yang diterapkan, masih terdapat beberapa permasalahan yang berpotensi menghambat pencapaian kinerja pegawai. Salah satu masalah yang ditemukan adalah belum optimalnya budaya organisasi, yang terlihat dari

tingkat kehadiran pegawai yang mengalami penurunan pada beberapa periode. Kondisi tersebut menunjukkan masih rendahnya kedisiplinan dan kesadaran sebagian pegawai dalam menjalankan aturan organisasi.

Selain itu, komunikasi antarpegawai juga belum berjalan secara efektif. Kendala dalam penyampaian informasi, koordinasi tugas, dan pembagian pekerjaan menyebabkan terjadinya kesalahpahaman serta menghambat pelaksanaan program kerja. Komunikasi yang kurang efektif dapat menurunkan kualitas kerja pegawai dan berdampak pada pelayanan kepada masyarakat.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komunikasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Komunikasi yang baik mampu meningkatkan koordinasi dan efektivitas kerja,

sedangkan budaya organisasi yang kuat dapat membentuk perilaku kerja yang disiplin dan produktif. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pagar Merbau. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan komunikasi dan budaya organisasi.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menganalisis pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pagar Merbau. Populasi penelitian terdiri atas seluruh pegawai Kantor Camat Pagar Merbau yang berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (census sampling), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner (angket) kepada responden. Variabel independen dalam penelitian ini adalah komunikasi (X1) dan budaya

organisasi (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Pengukuran data menggunakan skala Likert yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel.

Analisis data dilakukan dengan bantuan aplikasi IBM SPSS versi 26. Tahapan analisis meliputi uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis melalui uji t dan uji F, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Hasil

Penelitian ini menganalisis pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pagar Merbau menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan persamaan regresi:

$$Y = -0,436 + 0,187X_1 + 0,480X_2 + e$$

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.436	1.539		-.283	.779
	Komunikasi	.187	.118	.192	1.580	.124
	Budaya Organisasi	.480	.082	.713	5.873	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan komunikasi.

Untuk Koefisien Determinasi (R^2). Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) dihasilkan sebagai berikut ini :

Tabel 2 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.727	.710	1.10986

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi
b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai R Square sebesar 0,727 menunjukkan bahwa komunikasi dan budaya organisasi mampu menjelaskan 72,7% variasi kinerja pegawai, sedangkan 27,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = 1,580$; $\text{sig.} = 0,124 > 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang terjadi di lingkungan Kantor Camat Pagar Merbau belum menjadi faktor utama yang menentukan peningkatan kinerja pegawai. Kondisi tersebut dapat disebabkan oleh belum optimalnya efektivitas komunikasi atau adanya faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, berikut tabel uji t:

Tabel 3 Hasil Uji t

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.436	1.539		-.283	.779
	Komunikasi	.187	.118	.192	1.580	.124
	Budaya Organisasi	.480	.082	.713	5.873	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

($t = 5,873$; $\text{sig.} = 0,000 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan nilai, norma, dan perilaku organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Oleh karena itu, budaya organisasi menjadi faktor

yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Pagar Merbau.

3. Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi secara Simultan

Hasil uji F menunjukkan bahwa komunikasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Tabel 3 Hasil Uji t

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108.101	2	54.050	43.879	.000 ^a
	Residual	40.649	33	1.232		
	Total	148.750	35			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Komunikasi						

($F = 43,879$; $\text{sig.} = 0,000$). Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, meskipun secara parsial hanya budaya organisasi yang terbukti signifikan.

D. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pagar Merbau. Sebaliknya, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, komunikasi dan budaya

organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 72,7%, sedangkan 27,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, budaya organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kantor Camat Pagar Merbau perlu meningkatkan efektivitas komunikasi serta mempertahankan dan memperkuat budaya organisasi untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, beban kerja, atau lingkungan kerja agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Daftar Pustaka ditulis mengacu kepada standar APA 6th dengan panduan sebagai berikut :

Buku :

Bintaro & Daryanto (2017), dalam Fahmi & Emil (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi dalam Peningkatan Kinerja). Purbalingga: Eureka Media Aksara.

- Busro, M. (2020). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Busro, Muhammad. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Group; Tangerang Selatan: Umpam Press.
- Dessler, G. (2020). Human Resource Management (16th ed.). Pearson.
- Dessler. (2017). Strategi Membangun Kinerja Pegawai Unggul. Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Handoko, T. Hani. (2021). Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Khaeruman. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Studi Kasus CV. AA. Rezky
- Machfudz. (2022). Manajemen Lembaga Pendidikan Islam. Pustaka Ilmu.
- Nurmasari & Zulkifli. (2021). Pengantar Manajemen. Pekanbaru: Marpoyan Tujuh Publishing.
- Rahmat, J. (2020). Komunikasi Interpersonal dan Pengaruhnya terhadap Hubungan Kerja.
- Schein, E. H., & Schein, P. A. (2021). Organizational Culture and Leadership. Dalam Denison, Haaland, & Khosla (Eds.).
- Simarmata, N. (2022). Budaya Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Mr.D: Sutardji. (2016). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.
- Wahyudi. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa.
- Wardhani. (2016). Pelaksanaan Sistem Kerja Work From Home Bagi Aparatur Sipil Negara. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Robbins. 2016. PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (TEORI & PRAKTIK) 1. Deepublish Digital. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. CV. Alfabeta.
- Sutardji. (2016). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Dee Publish.
- Syarief, F. (2020). Budaya Organisasi dan Kewirausahaan. Universitas Bhayangkara Surabaya. Tersedia secara daring: http://repository.ubharajaya.ac.id/5729/1/BUKU_BUDAYA%20ORG%20&%20KWU_SEP-GJL2021.pdf.
- Tuala, R. (2020). Fungsi budaya organisasi dalam menetapkan tapal batas dan komitmen anggota. Jurnal Administrasi Publik, 10(1), 1-15.
[https://makassar.lan.go.id/jap/index.php/jap/article/download/82/68/\[12\]](https://makassar.lan.go.id/jap/index.php/jap/article/download/82/68/[12]).
- Jurnal :**
Anggraini, D., Arifin, A., Hasibuan, S. S., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAPS KINERJA PEGAWAI. JURNAL

- MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB), 2(2), 251-266.
- Dewi, A. F., Sari, P., & Pohan, Y. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai di Dompot Dhuafa Waspada. Accumulated.
- Johnson, M., & Wang, Y. (2020). Organizational culture: Values, beliefs, and norms shaping collective behavior. *Journal of Organizational Studies*, 15(3), 45-60.
- Kinasih, P. R., & Olivia, O. (2022). An analysis of using movies to enhance students' public speaking skills in online class. *JOLLT Journal of Languages and Language Teaching*, 10(3), 315-328.
- Lase, D., Absah, Y., Lumbanraja, P., Giawa, Y., & Gulo, Y. (2025). Teori Budaya Organisasi: Konsep, Model, dan Implikasi untuk Manajemen Organisasi. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 21-45.
- Maharani, N. L., Priyandari, P. R., & Indrawan, I. K. (2023). Strategi Optimalisasi Komunikasi Intrapersonal dan Interpersonal di Kalangan Gen Z Menuju Era Industri 5.0. *Prosiding Pekan Ilmiah Pelajar*, 3, 1-9.
- Muspawi, M., Aryati, D., Gulo, C. A., & Hasanah, H. (2023). Konsep Dasar Komunikasi Organisasi. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 12(2), 58-66.
- Puspita, N. D., & Putra, I. G. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3099-3105.
- Schein, E. H., & Schein, P. A. (2021). Organizational culture and leadership. Dalam Denison et al. *Organizational Culture Frameworks*.
- Subsistance Simanjuntak, S. (2025). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SIPAHUTAR.
- Wahyuddin, W., Bimasari, A., Yuniar, I., & Marzuki, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen di UIN Alauddin Makassar. *Edu-Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 61-69.
- Warella, S. Y., Revida, E., Abdillah, L. A., Pulungan, D. R., Purba, S., Firdaus, E., ... & Kato, I. (2021). Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia.
- Wandi, Dedi. (2022). Pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.