

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BANJAR**

**Fatma, M. Zaid Abdurrakhman, Arifia Nurriqli**

**Abstract :** The purpose of this study was to determine and analyze the effect of organizational communication and organizational culture on the performance of the Banjar Regency Population and Civil Registration Office employees simultaneously, partially and dominantly. The type of research carried out is correlational which emphasizes the statistical test of multiple linear regression analysis obtained from the results of the questionnaire submitted to 58 respondents. This study can be concluded that there is a significant influence of organizational communication and organizational culture on the performance of the Banjar Regency Population and Civil Registration Service employees with the regression equation  $Y = 1.166 + 0.266.X_1 + 0.672.X_2 + e$

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

**Abstrak :** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banjar baik secara simultan, parsial dan dominan. Jenis penelitian yang dilakukan adalah korelasional yang menekankan pada uji statistik analisis regresi linear berganda yang diperoleh dari hasil kuesioner yang diajukan kepada 58 responden. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banjar dengan persamaan regresi yakni  $Y = 1.166 + 0.266.X_1 + 0.672.X_2 + e$

**Kata Kunci :** *Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai*

## Latar Belakang Masalah

Secara etimologi istilah birokrasi berasal dari kata *bureau* (Bahasa Perancis) yang berarti “meja tulis” dan *kratos* (bahasa Yunani) yang berarti “pemerintahan”. Dapat dipahami bahwa birokrasi adalah orang-orang yang bekerja di balik meja tulis di kantor-kantor (Sawir, 2020:1). Suatu birokrasi terbentuk karena keinginan dan harus mencapai suatu tujuan tertentu. Birokrasi Pemerintah didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan yang baik kepada seluruh warga negara. Pemerintah diharapkan dapat melaksanakan kewajiban dan tanggungjawabnya dengan baik. Kinerja pemerintah sangat penting bagi lingkungan sehingga pemerintah berperan penting dan berdampak signifikan terhadap kepentingan masyarakat. Setiap masyarakat mempersiapkan dan menilai kinerja pemerintah, sehingga pemerintah diharapkan senantiasa memaksimalkan efektivitas antara kapasitas, keahlian, daya cipta, keunggulan, dan profesionalisme. Birokrasi atau badan yang bernaung di bawah pemerintah harus menyusun program-program yang mendorong berdirinya ini guna mengoptimalkan kinerja pegawai pemerintah. Upaya guna memaksimalkan perilaku manusia sebagai sumber daya yang berperan penting dalam melaksanakan tugas pemerintahan, sehingga semua tugas dapat dilakukan dengan cepat, efisien, dan produktif, telah menjadi salah satu langkah taktis guna memaksimalkan keterampilan birokrasi dalam mengoperasikan pemerintahan.

Pertumbuhan didefinisikan sebagai upaya reformasi yang direncanakan, atau proses bergerak ke arah yang lebih baik dari sebelumnya. Perkembangan dalam berpikir, sistem nilai, dan kinerja yang jauh lebih bermanfaat dan akurat termasuk di antara perubahan tersebut. Cita-cita budaya birokrasi yang dapat menjadikan birokrat netral, adil, dan profesional harus diciptakan dan dikembangkan menjadi budaya birokrasi yang memungkinkan birokrasi layanan ini menjadi penting ketika

menjalankan tanggungjawab dan kegiatan pokok mereka.

Meskipun ini merupakan hal yang menantang, namun hal ini merupakan salah satu yang harus disikapi jika ingin dicapai oleh pemerintah dalam mencapai kesejahteraan warganya. Meskipun sangat penting guna menyusun birokrasi dan perannya, ini jauh lebih sulit guna memperbarui atribut mendasar yang membentuk birokrasi pribadi. Akibatnya, pengembangan budaya birokrasi tampaknya lebih penting daripada reformasi struktural, karena budaya birokrasi menghasilkan pandangan bersatu yang menciptakan keseragaman perilaku atau tindakan, serta manfaat nyata dalam berkontribusi pada keberhasilan birokrasi secara keseluruhan. Karena tuntutan budaya yang kompleks, pemerintah harus berhasil memperbaiki sistem produksi dalam memberikan perhatian dan pelayanan kepada masyarakat. Di sisi lain, pemerintah harus berusaha guna memaksimalkan komunikasi dan koordinasi secara saling menghormati yang didasarkan pada persyaratan tata pemerintahan yang baik, karena hubungan naturalisme yang positif antara pemerintah dan masyarakat.

Birokrasi manusia dapat mengatur dan mengoordinasikan sejumlah besar tindakan, dan mereka dapat mengarah pada kesimpulan dan teknologi sosial yang dapat diandalkan. Dengan menggabungkan pemimpin birokrasi, kelompok kerja atau ahli, mesin, dan bahan mentah menjadi satu, birokrasi dapat menggabungkan kekuatannya dengan bantuan sumber lain di luar birokrasi.

Secara bersamaan, birokrasi mengevaluasi seberapa baik kinerjanya dan mencoba guna memodifikasi ke arah hasil yang diinginkan guna mencapai kinerja karyawan yang optimal. Sesuai dengan yang disebutkan di atas, dan, tentu saja, dalam kaitannya dengan Sumber Daya Manusia sebagai pendukung pokok guna operasi yang diantisipasi atau diselesaikan. SDM memainkan peran penting dalam mencapai strategi, tujuan, dan sasaran birokrasi.

Landasan guna mencapai tujuan birokrasi ialah kinerja. Integritas keseluruhan dari sumber daya manusia birokrasi semacam itu memiliki dampak signifikan pada kemampuannya guna memaksimalkan kinerjanya. Kinerja pegawai akan merupakan konsekuensi dari kualitas kerja seorang pegawai agar dapat ditegakkan sesuai dengan kewajiban yang dipercayakan kepadanya. Adanya komunikasi yang baik dan mudah terlihat antara pemimpin dan anggota tim, serta karyawan lainnya, merupakan salah satu pendukung terciptanya kinerja yang baik. Komunikasi yang efektif guna manusia dan birokrasi dapat dilebih-lebihkan. Karyawan membutuhkan komunikasi yang efektif, dan berbagi informasi dapat menjadi kunci guna memaksimalkan kinerja karyawan.

Selain komunikasi, budaya birokrasi berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan akan bersosialisasi dengan budaya birokrasi yang ada guna mempelajarinya. Karyawan harus menyadari semua aspek budaya birokrasi, termasuk nilai-nilai yang diterapkan dalam birokrasi, sebagai hasil dari sosialisasi. Landasan budaya birokrasi ialah nilai-nilai dan keyakinan birokrasi. Budaya konstruktif ialah budaya yang dapat memperkuat birokrasi sekaligus memungkinkan tercapainya tujuan perusahaan. Birokrasi dengan mendefinisikan perilaku yang tepat dari prinsip-prinsip yang diterima setiap orang dalam birokrasi sebagai sesuatu yang asli dan digunakan guna menentukan tindakan mana yang pantas dan tidak.

Menurut pengukuran di lapangan, komunikasi pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Banjar sangat luar biasa. Meskipun komunikasi di dalam perusahaan tampak sangat baik, komunikasi antar karyawan terkadang tetap bermasalah karena adanya prinsip-prinsip yang saling bertentangan. Guna komunikasi eksternal, berdasarkan pandangan karyawan tentang masalah komunikasi yang baik dengan masyarakat, disebabkan oleh konflik penjadwalan kerja sehingga sulit guna menerima keluhan

masyarakat secara teratur. Perilakunya mendapatkan apel pagi, berinteraksi setelah apel pagi, melihat personel sebulan sekali, dan menyelesaikan fungsi secara efisien yang sesuai dengan tugas pokok dan tanggungjawabnya harus sudah ditetapkan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Banjar. Sayangnya, banyak karyawan terus menentang kebijakan tersebut.

Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Banjar, kondisinya masih jauh dari optimal. Hambatan ini termasuk kurangnya komunikasi antara pemimpin dan bawahan, menemukan tantangan bagi letnan guna mencerminkan arahan bos mereka, sehingga masalah tidak benar-benar diselesaikan seperti yang diharapkan. Dampak kondisi diatas memengaruhi kinerja yang dapat disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1. Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banjar**

Keterangan	Jumlah Pegawai	F	%
Sangat Baik 76 – 100 %	18	31,0	
Baik 51 – 75%	23	39,7	
Tidak Baik 26 – 50%	15	25,9	
Sanagat Tidak Baik 0 – 25%	2	3,4	
Total	58	100%	

Menyikapi Tabel 1diketahui bahwa masih ada sebagian pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banjar memiliki kinerja sangat tidak baik sebanyak 2 orang (3,4%), tidak baik sebanyak 15 orang (25,9%), baik sebanyak 23 orang (39,7%) dan sangat baik sebanyak 18 orang (31,0%). Masih adanya sebagian kinerja yang tidak baik dan sangat baik dipengaruhi oleh permasalahan yakni:

1. Tidak adanya dukungan dalam berkomunikasi saling menghargai sesama rekan kerja dan atasan
2. Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banjar dan pimpinan tidak akan dapat berkolaborasi

guna melaksanakan peraturan dan mencapai tujuan birokrasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis variabel komunikasi birokrasi dan budaya birokrasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banjar.

## Landasan Teori

### Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan pegawai guna melakukan aktivitasnya menurut dengan tanggungjawab yang dikasihkan (Mangkunegara, 2017: 90). Fungsi kerja pribadi atau tim dalam organisasi yang sudah dipengaruhi oleh banyak elemen untuk mencapai tujuan organisasi dalam kerangka waktu tertentu (Tika, 2018: 90). Kinerja karyawan, di sisi lain, didefinisikan oleh Rivai dan Basri (2017: 88) sebagai individu pribadi atau kelompok yang melaksanakan tugas dan menyelesaikannya sesuai dengan kewajibannya untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja menurut Guritno dan Waridin (2017:56), merupakan perbandingan kerja pegawai dengan kriteria yang telah ditentukan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah seperti membandingkan pekerjaan karyawan versus standar yang ditetapkan berdasarkan pemahaman kinerja yang diperoleh dari beberapa sudut pandang sebelumnya. Menurut tugas yang diberikan kepada karyawan, kinerja sering kali melibatkan penggunaan pencapaian statistik dan kualitatif yang dicapai oleh seorang individu dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017:10), tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja suatu organisasi dengan meningkatkan kinerja talenta organisasi tersebut. Secara rinci, tujuan evaluasi kinerja adalah untuk:

1. meningkatkan saling pengertian antar pegawai tentang persyaratan kerja;
2. catat dan kenali pekerjaan pegawai

untuk memotivasi pegawai melakukan pekerjaan yang lebih baik, atau setidaknya mencapai hasil yang sama seperti sebelumnya;

3. memberi pegawai kesempatan untuk mendiskusikan aspirasi dan aspirasi pegawai dan mengungkapkan keprihatinan tentang karir pegawai dan pekerjaan yang ditugaskan kepada pegawai;
4. tetapkan atau kembangkan tujuan masa depan dengan cara yang memotivasi pegawai untuk mencapai potensi pegawai yang sesuai; dan
5. meninjau rencana implementasi dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan pelatihan, terutama rencana pendidikan dan pelatihan, dan menyetujui rencana jika tidak diperlukan pertukaran.

Menurut Mangkunegara (2017:67), indikator kinerja terdiri atas lima poin. Pertama, kualitas Kerja, ewakili kerapian, kebenaran, dan pentingnya hasil kerja dengan mengabaikan volume usaha. Kehadiran pekerjaan berkualitas tinggi dapat mengurangi beberapa kesalahan yang dibuat selama penyelesaian tugas, yang menguntungkan bagi keberhasilan perusahaan. Kedua, kuantitas kerja, menunjukkan sejumlah besar jenis pekerjaan yang berbeda yang dilakukan pada saat yang sama untuk memaksimalkan efisiensi dan profitabilitas sesuai dengan tujuan organisasi. Ketiga, tanggung Jawab, menunjukkan bagaimana individu memahami dan tanggung jawab anggota tim, termasuk seberapa besar mereka menerima tanggung jawab atas hasil kerja, fasilitas dan layanan yang digunakan, dan perilaku kerja sehari-hari mereka. Keempat, kerja Sama yaitu ecenderungan karyawan untuk berkolaborasi dengan tenaga kerja lain di atas dan di bawah, dan orang lain di tempat kerja, untuk meningkatkan hasil pekerjaan. Terakhir, Inisiatif, yaitu nggota organisasi mengambil inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dan menangani konflik di tempat kerja dengan menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam

pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan.

### Metode Penelitian

Pendekatan penelitian kuantitatif faktor konfirmatori diterapkan dalam penelitian ini. Survei akan diberikan kepada personel lembaga sebagai bagian dari proses pengumpulan data.

### Komunikasi Organisasi

Komunikasi menurut Wursanto (2017:31), adalah cara mengubah atau mendistribusikan berita, urusan terkini, atau pengetahuan yang memiliki makna dari satu bagian (seseorang atau lokasi) kepada pihak lain (seseorang atau tempat) untuk mencapai tujuan. saling menerima. Menurut Siagian (2018), menjaga hubungan kerja membutuhkan komunikasi yang kuat. Membangun koneksi profesional membutuhkan komunikasi yang efektif. Komunikasi yang terbuka antar karyawan, juga dari atasan kepada bawahan, merupakan ciri dari komunikasi yang kuat.

Karyawan dapat menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, menghasilkan kolaborasi dan sinergi dengan rekan kerja, menyampaikan tugas dan mengarahkan kinerja untuk mencapai tujuan, serta mengatasi perbedaan pendapat, ketegangan, dan konflik, menurut Hardjana (2018). Singkatnya, komunikasi adalah pertukaran pengiriman pesan dari hanya komunikator ke sesuatu seperti orang yang berbicara atau dari satu pihak ke pihak lain untuk mendapatkan kepercayaan bersama.

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. Isinya berupa cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi. Misalnya: memo, kebijakan, pernyataan, jumpa pers, dan surat-surat resmi. Adapun komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui

secara sosial. Orientasinya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual.

Menurut Effendy (2017:11-18) proses komunikasi dibagi menjadi dua tahap: primer dan sekunder:

#### 1) Proses Komunikasi Primer

Sarana utama proses komunikasi mengacu pada proses melalui penggunaan simbol-simbol untuk mengkomunikasikan perasaan dan/atau perasaan seseorang kepada orang lain. Bahasa, gerakan, simbol, gambar, warna, dan simbol lainnya diasosiasikan dengan sistemik dalam proses komunikasi karena dapat secara langsung “menafsirkan” konsep dan atau suasana hati komunikator kepada orang yang berbicara.

#### 2) Proses Komunikasi Sekunder

Selain menggunakan simbolik sebagai media lain, proses komunikasi sekunder melibatkan pesan dari satu individu ke individu lain dengan menggunakan alat atau metode sebagai media sekunder. Pelaksanaan dan interpretasi komunikasi antar jaringan dengan membuat dalam suatu organisasi tertentu dicirikan sebagai komunikasi organisasi (Wayne, Pace dan Faules Don F, 2016:31).

Menurut Husein (2018: 82), faktor-faktor berikut digunakan untuk mengevaluasi indikasi dalam suatu komunikasi:

- 1) Kesiediaan untuk bersikap fleksibel dan bersedia untuk menjawab dengan tulus kepada orang lain dikenal sebagai keterbukaan.
- 2) Empati adalah kemampuan untuk berempati dengan perasaan orang lain.
- 3) Dukung, dengan berusaha menghargai pendapat lawan bicara, misalnya dengan tidak mengkritik atau menyerang isi dialog, melainkan dengan memberi tepuk tangan atau hanya menggelengkan kepala.
- 4) Selalu memiliki sikap yang baik terhadap musuh Anda. Jika seseorang memiliki pikiran buruk tentang individu lain dan mengomunikasikannya kepada orang



- lain, orang tersebut akan mengalami rantai emosi negatif. Komunikasi dirancang untuk mengurangi jumlahnya.
- 5) Kesamaan, Komunikasi akan lebih bermanfaat jika berlangsung dalam lingkungan yang sebanding.

#### Budaya Organisasi

Amstrong (2017:87) menjelaskan organisasi dengan mendefinisikan perilaku yang tepat dari asumsi dasar yang dibentuk oleh suatu kelompok untuk belajar bagaimana mengatasi kesulitan yang dirancang untuk tantangan dan integrasi, yang telah bekerja secara efektif atau dianggap valid, dan harus disajikan kepada anggota baru sebagai hal yang tepat. harus mendorong, merenungkan, dan mengklarifikasi tantangan-tantangan ini

Lebih lanjut, menurut Robbins (2017:112), "struktur organisasi" didefinisikan sebagai "biasanya dicirikan oleh peserta yang membedakan organisasi dari orang-orang di sekitarnya." Selanjutnya menurut Robbins (2017:123),

Peserta membuat sistem penggunaan umum, yang membedakannya dari kelas lain pada waktu yang sama. Anggota telah mengembangkan sistem makna bersama yang memisahkan organisasi dari yang lain. Dengan pemeriksaan kedua, sistem kesamaan ini merupakan aset fitur penting yang dihargai oleh organisasi)

Memahami budaya organisasi: Budaya organisasi mengacu pada norma dan perilaku yang diterima semua orang dalam organisasi sebagai hal yang benar. Budaya organisasi menjadi acuan bagi manusia ketika mereka terlibat dan bekerja sama. Susanto (2018: 86) mengungkapkan sudut pandang yang berbeda, menyatakan:

Keyakinannya yang mengatur sumber daya manusia dalam hubungannya dengan kesulitan asing dan upaya untuk menyesuaikan integrasi ke dalam organisasi sehingga setiap anggota organisasi memahami nilai-nilai saat ini dan bagaimana karyawan harus bekerja di bawah tekanan dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Budaya organisasi menurut Mondy dan Noe (2016: 86), adalah kumpulan dari nilai-nilai keyakinan, persepsi, dan perilaku yang saling berhubungan satu sama lain dalam struktur kelembagaan organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku.

Meskipun demikian, menurut Hofstede (2017: 99), struktur organisasi terdiri dari dua tingkatan aspek: tampak (observable) tetapi juga terselubung (unobservable) ciri-ciri organisasi (unobservable). Selama tingkat yang paling terlihat, budaya organisasi mencakup arsitektur yayasan, lambang, pola perilaku, norma, bahasa, dan upacara.

Budaya organisasi mengandung nilai-nilai umum, konvensi, keyakinan, prasangka anggota organisasi tentang bagaimana menghadapi tantangan dan keadaan yang mengelilingi diri mereka pada suatu tingkatan (tidak dapat diserap). Untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, perusahaan yang berorientasi pasar memerlukan dukungan dan budaya pencapaian. Budaya organisasi yang tertanam dalam dan berakar kuat adalah budaya perusahaan yang lebih baik. Hampir semua orang dalam organisasi berbudaya seperti itu menganut prinsip yang sama.

Karena terdiri dari beragam orang dengan latar belakang dan perspektif yang sangat berbeda, setiap organisasi, atau mungkin setiap bagian dari organisasi, menampilkan tanda dan ritual diakritik. Budaya organisasi, di sisi lain, berisi berbagai dimensi bermanfaat yang dapat lebih baik menemukan pengaruh budaya tertentu di dalam organisasi ini. Menurut Hofstede (2017:75), ada enam (6) elemen budaya organisasi yang harus dikembangkan di berbagai organisasi:

- a. *Process-oriented versus results-oriented*  
Karyawan yang bekerja dalam organisasi dengan budaya metodologi seperti itu cenderung memperhatikan proses kegiatan daripada pencapaian hasil, menghindari risiko, tidak berusaha keras, dan percaya bahwa setiap hari esok akan memiliki makna yang sama dengan masa lalu yang baru saja terjadi.

- mengubah. kesulitan. Karyawan yang bekerja di organisasi yang berorientasi pada hasil lebih mungkin untuk fokus pada pencapaian hasil terlepas dari proses atau aktivitas yang mereka lakukan, merasa nyaman dalam berbagai situasi yang menantang, untuk selalu memberikan segalanya, dan berasumsi bahwa besok akan membawa serangkaian tantangannya sendiri. dibandingkan dengan hari-hari sebelumnya situasi serupa. Budaya organisasi dengan fokus yang berorientasi pada hasil adalah budaya yang kuat atau menguntungkan dalam pengaturan ini.
- b. *Employee-oriented versus job-oriented*  
Kepemimpinan harus bertanggung jawab untuk menyelesaikan kesulitan kesejahteraan pribadi dan sosial di perusahaan yang berorientasi pada karyawan, dan Pihak yang berbeda atau pilihan kolaboratif sering terlibat dalam pengambilan keputusan organisasi. Orang-orang dalam organisasi posisi penuh waktu, di sisi lain, berada di bawah tekanan besar untuk menjalani semua pekerjaan mereka, dan panggilan penilaian dilakukan secara individual.
  - c. *Parochial versus professional*  
Perasaan memiliki karyawan terhadap organisasi (kesetiaan karyawan terhadap organisasi) dapat digunakan untuk menentukan pengenalan organisasi dengan budaya parokial. Profesionalisme karyawan, di sisi lain, adalah prediktor paling penting dari identifikasi organisasi dalam organisasi dengan budaya profesional. Tanggapan di sini terhadap pertanyaan mengungkapkan perbedaan utama antara karyawan parokial dan karyawan profesional.
  - d. *Closed system vs. open system*  
Karyawan dalam organisasi sistem terbuka percaya bahwa organisasi dan semua karyawannya terbuka dan bersedia untuk melibatkan pendatang baru/karyawan baru dan pemangku kepentingan eksternal lainnya, bahwa semua pihak selaras dengan nilai-nilai organisasi, dan bahwa pekerja baru tidak memerlukan waktu yang lama. periode perkembangan. beradaptasi dengan struktur perusahaan Interaksi antar karyawan dalam bisnis dengan gaya sistem dinamis cenderung tertutup dan rahasia; hanya orang atau pihak tertentu yang percaya bahwa mereka cocok atau sejalan dengan cita-cita perusahaan, dan karyawan baru membutuhkan waktu lama untuk menyesuaikan diri dengan pengaturan organisasi.
  - e. *Tight control vs. loose control*  
Ketegasan ditunjukkan oleh pengakuan karyawan akan kebutuhan efisiensi (sadar biaya), kecenderungan mereka untuk cepat dalam pekerjaan dan penyelesaian mereka, dan komitmen mereka terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Sementara itu, dalam organisasi dengan budaya kontrol yang longgar, ini menunjukkan bahwa tidak satupun dari kita yang menyadari pentingnya biaya, bahwa pekerjaan tidak selesai tepat waktu, dan bahwa ada banyak penghinaan terkait badan usaha dan tanggungjawabnya.
  - f. *Pragmatic versus normative emphasis towards clients*  
Organisasi dengan budaya pragmatis memiliki karakteristik unik karena mereka sangat menekankan pada pemenuhan permintaan pelanggan, dengan hasil yang diperoleh lebih diutamakan daripada mengikuti prosedur yang benar. Jenis organisasi ini juga mudah beradaptasi ketika berurusan dengan etika komersial. Organisasi dengan sesuatu seperti budaya normal, tetapi di sisi lain, melakukan upaya bersama untuk mengikuti prosedur dengan benar dan menghargai ini di atas segalanya, sedangkan etika organisasi memiliki standar tinggi yang digunakan sebagai tolok ukur.  
Komponen keenam budaya organisasi terutama berkaitan dengan topik bisnis saat ini, yaitu orientasi pelanggan organisasi. Berbagai organisasi dengan

standar kompetensi yang ketat memiliki budaya pragmatis, sedangkan organisasi monopolistik tanpa dunia bisnis yang kompetitif memiliki budaya normatif.

Pemimpin organisasi yang dapat “mengatur” keseimbangan (ekuilibrium) antar komponen, mengetahui masalah budaya yang telah berkembang, menghamburkan membantu mengembangkan mimpi dan ambisi atau pemborosan, dan melakukan penyesuaian yang diperlukan terhadap perkembangan lingkungan strategis adalah diperlukan selama masa transisi transformasi budaya. agar budaya baru diserap dengan lancar tanpa menimbulkan guncangan yang dapat mengganggu pencapaian. Menurut seorang ahli, menilai tinggi rendahnya budaya organisasi mirip dengan mengukur iklim dalam konsep meteorologi, dimana banyak variabel harus ditentukan dalam rangka untuk mengetahui cuaca, seperti suhu, tingkat kelembapan, curah hujan, dan lain-lain. Demikian pula, budaya organisasi dapat dilihat dari lingkungan kerja, yang meliputi motivasi kerja, komunikasi (yang mencakup rasa kebersamaan), kepemimpinan manajemen, dan pemahaman tentang tujuan dan misi organisasi. Jika: pertama, setiap anggota organisasi menghormati hak dan martabat anggota organisasi lainnya sebagai individu dan dalam jabatan profesionalnya; kedua, nilai dan kebiasaan yang ada dalam organisasi memotivasi anggota organisasi untuk bekerja dengan ikhlas dan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya; dan ketiga, perbedaan pendapat dapat dikelola dengan baik sehingga menghasilkan suatu dinamika yang mendorong nilai tambah

Birokrasi pemerintah, betapun demokratisnya, cenderung mengambil pendekatan "memimpin vertikal" kepada orang-orang yang mereka layani dalam organisasi besar seperti birokrasi pemerintah. Setiap gagasan tentang budaya akan terlalu sulit untuk menggabungkan semua bidang organisasi serta jumlah kepedulian terhadap pelayanan masyarakat. Birokrasi memiliki posisi tawar yang kuat

terhadap individu yang dilayaninya, berkat otoritas hukumnya. Dalam posisi seperti ini, para eksekutif birokrasi “seringkali percaya” bahwa personelnnya cukup kuat untuk menjalankan semua kebijakan dan layanan publik yang menjadi tanggung jawabnya. Perkembangan keangkuhan, yang selanjutnya akan meluas ke seluruh anggota perusahaan dan mengkristal menjadi budaya yang kokoh, tidak mungkin diubah dan tidak peka terhadap lingkungan strategis, merupakan puncak dari budaya seperti ini. Ini mencegah organisasi berubah; seiring waktu, budaya menjadi "ketinggalan zaman", sehingga semakin sulit untuk memenuhi tuntutan layanan masyarakat yang terus meningkat.

Dalam situasi ini, pola kepemimpinan cenderung menjadi "Diagram Bintang", di mana kinerja organisasi tampaknya terkait dengan citra pribadi pimpinan. Jika sikap paternalistik mewarnai perilaku pimpinan tanpa disokong oleh manajemen sumber daya manusia yang dapat dipercaya, maka persoalan yang harus disikapi ialah jika pemimpin birokrasi tidak mampu mengatur dirinya sendiri dengan mengakui bahwa pemimpin di bawahnya memiliki kecenderungan untuk “memanjakan” mereka (mis. tentang primordial politik, primordial keluarga, kesamaan almamater). Ada kemungkinan bahwa seorang pemimpin mempromosikan atau mengangkat seorang pemimpin bawahan yang tidak memiliki bakat kepemimpinan, dan juga umum bahwa pemimpin yang menjanjikan tidak diberi kesempatan untuk naik ke posisi senior. Selanjutnya, keparahan akan berkembang jika pemimpin kurang memperhatikan potensi dan kinerja karyawannya, yang mengakibatkan matinya inovasi. Hal-hal seperti ini dapat menyebabkan penolakan laten, yang dapat berujung pada terbentuknya “budaya bawah tanah” yang berdampak pada kinerja organisasi.

Kebutuhan untuk meningkatkan budaya organisasi merupakan salah satu prioritas terpenting dalam reformasi birokrasi di Indonesia. Masih banyak lagi alasan perlunya penguatan budaya, serta



melakukan pertukaran misi dan struktur organisasi, guna mengakomodir penerapan tata kelola yang baik dan kebutuhan mendesak untuk memenuhi komitmen global Tujuan Pembangunan Milenium. Selanjutnya masih ada pekerjaan rumah untuk menyesuaikan dengan budaya akibat pertukaran misi dan peran baru yang terjadi di lembaga pusat dan daerah akibat pemisahan, penggabungan organisasi Departemen/LPND beberapa waktu lalu; pertukaran peran lembaga pusat sebagai akibat dari kebijakan otonomi daerah yang semula bertindak sebagai pembuat kebijakan di samping pelaksanaan; dan pertukaran peran lembaga pusat sebagai akibat dari kebijakan otonomi daerah yang semula bertindak sebagai pembuat kebijakan di samping pelaksanaan. Selain itu, lembaga vertikal pemerintah pusat di daerah bergabung dan menjadi bagian dari entitas pemerintah daerah. Struktur organisasi telah ditentukan, dan relokasi karyawan telah terjadi, dan sementara ada masalah pada perilaku organisasi, hanya dengan masyarakat lama tidak cocok dan budaya baru tidak dibirokratisasi, menghasilkan interaksi dan keterkaitan yang "tidak benar" antara struktur dan budaya.

Kesulitan-kesulitan di akar rumput yang tidak terlihat dari atas, jika tidak segera ditangani, akan menimbulkan masalah jangka panjang. Hal ini sering menyebabkan "putusnya hubungan" antara kebijakan top-down dan tindakan operasional bottom-up, seperti yang dikatakan Pak Dahlan Iskan, "Ferrari di atas, bemo di bawah." Meski diakui situasi ini kompleks dan membutuhkan pertukaran pola pikir yang panjang, namun lembaga terkait harus peduli dan memiliki program yang lengkap dengan jadwal yang telah ditentukan.

Kemampuan kepemimpinan untuk memilih pertukaran mana yang dapat diterima sangat penting dalam proses mengubah budaya organisasi, karena jika manajemen pertukaran adalah satu-satunya pilihan, ini akan menghasilkan "kejutan budaya", yang dapat menciptakan

ketidaknyamanan bagi beberapa anggota organisasi. Pola untuk menghadapi pertukaran budaya bersifat situasional, dapat disesuaikan dengan atmosfer organisasi, dan dengan demikian dapat direplikasi. Ketegangan dalam budaya global cukup sederhana untuk dikelola dalam peradaban di mana pertukaran adalah "cara hidup". Pertukaran harus ditangani secara evolusioner, disengaja, dan metodis dalam budaya yang stabil dan mapan. Dalam budaya egaliter, setiap orang ingin menjadi bagian dari proses dan memiliki kesempatan untuk mengekspresikan diri. Proses transformasi dari atas akan lebih efektif dalam budaya hierarkis.

Pertama, pahami dari mana harus memulai, pelajari budaya saat ini serta kekuatan dan kelemahannya; kedua, dapat menggunakan konsep rekonsiliasi budaya organisasi, yaitu "konstan melalui pembaruan bertahap"; ketiga, libatkan semua orang dalam prosesnya, diskusikan dilema nyata yang terjadi, termasuk tantangan dan hambatannya;

Budaya organisasi, menurut definisi di atas, dapat didefinisikan laksana aturan main yang ada dalam organisasi dan menjadi pedoman bagi sumberdaya manusia dalam menjalankan tanggungjawab dan nilainya guna bertindak pada organisasi. Tindakan karyawan mencerminkan prinsip-prinsip tersebut setiap hari selama mereka dipekerjakan oleh perusahaan dan ketika menggambarkan perusahaan dalam berurusan dengan orang luar. Dengan kata lain, budaya organisasi mencerminkan bagaimana karyawan bekerja (membuat keputusan, melayani orang, dll.). Misalnya, sikap petugas, kondisi kamar, pakaian, dan bagaimana penelepon diterima, antara lain.

Ada berbagai fungsi dan organisasi yang membentuk budaya organisasi, antara lain:

1. Tetapkan batasan untuk mengidentifikasi tanggung jawab sehingga perbedaan yang jelas antara organisasi dapat dicatat;
2. Memberikan pemahaman tentang identitas anggota organisasi;

3. Mendukung terciptanya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar dari kepentingan tertentu anggota organisasi;
4. Menunjukkan stabilitas sistem sosial;
5. Menyediakan alat untuk memahami mekanisme yang dapat digunakan sebagai rekomendasi untuk membentuk pemikiran dan perilaku karyawan;
6. Membantu anggota organisasi dalam mengatasi ketidakstabilan, karena budaya organisasi pada akhirnya membentuk pola pikir dan perilaku peserta proyek. (Robbins, 2017:99).

Ketika organisasi seperti itu menerapkan budaya organisasi, dalam arti memperhatikan sistem nilai yang dianut oleh organisasi tersebut, tampaknya ada berbagai manfaat yang dapat diperoleh oleh kedua belah pihak, organisasi dan anggotanya. Ini akan menjadi keuntungan:

- (1) Memberikan standar untuk aktivitas panggilan penilaian;
- (2) Meningkatkan kinerja organisasi;
- (3) Meningkatkan konsistensi dalam perilaku organisasi;
- (4) Kurangi keraguan peserta proyek, budaya yang diberikan menunjukkan kepada karyawan bagaimana tindakan diambil dan apa yang dianggap signifikan.

Mengingat fungsi dan manfaat budaya yang disebutkan di atas, budaya organisasi sangat penting. Akibatnya, budaya terus dipelihara dan dipromosikan karena diakui bahwa budaya berfungsi sebagai alat untuk menjalankan operasi organisasi dan sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Chang (2017:8), budaya organisasi memiliki empat aspek:

- a. Budaya Misi: Anggota dapat bertanggungjawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan secara efisien.
- b. Budaya adaptasi: Karakteristik budaya dapat memenuhi kebutuhan pelanggan melalui koordinasi strategis dengan lingkungan eksternal.
- c. Budaya klan: Partisipasi anggota dan harapan untuk lingkungan eksternal

yang berubah dengan cepat. Anggota harus menjalankan tugas dengan sangat efisien dan menunjukkan rasa tanggung jawab, komitmen, dan komitmen yang lebih terorganisir, sesuai dengan budaya.

- d. Budaya Birokrasi: Budaya organisasi bisa mengasihkan cara yang sistematis untuk melakukan kegiatan komersial. Selain itu, kekonsistensian, kepatuhan, dan kolaborasi yang tinggi antar anggota dapat meningkatkan efisiensi aktivitas dan kerja organisasinya.

### Metode Penelitian

Pendekatan penelitian kuantitatif faktor konfirmatori diterapkan dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2017), metode penelitian kuantitatif tampaknya menjadi "proses analisis data yang bertumpu pada pendirian filosofis, termasuk guna mengevaluasi populasi atau sampel yang telah ditentukan, strategi pemilihan sampel biasanya diputuskan guna dilakukan secara acak, kuesioner survei dilakukan dengan penelitian instrumen, dan proses penelitian bersifat kuantitatif/statistik dengan kedua tujuan mengukur hipotesis yang ditemukan." Survei akan diberikan kepada personel lembaga sebagai bagian dari proses pengumpulan data.

Operasionalisasi suatu variabel ialah suatu pertimbangan yang didapat dari berbagai kesimpulan guna memaparkan berbagai variabel yang akan dipakai dalam penyelidikan. Definisi operasional variable membebaskan kendala pada objek yang diselidiki. Berikut ini ialah definisi operasional dari variabel-variabel yang termasuk dalam penelitian ini:

#### 1. Komunikasi (X1)

Biayanya guna mentransfer pesan dari komunikator semacam itu ke komunikan, atau dari pihak ke pihak lain, guna mengembangkan kepercayaan bersama, dikenal sebagai komunikasi.

Merujuk Husein (2018:82) indikator komunikasi meliputi:

- a. Keterbukaan yaitu pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banjar dalam penyampaian berdasarkan fakta yang terjadi, sejauh mana informasi yang dikirimkan.
  - b. Empati yaitu pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banjar Selalu ingat perasaan orang saat berbicara.
  - c. Dukungan yaitu pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banjar menghargai satu sama lain saat berbicara
  - d. Kepositifan yaitu pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banjar hindari upaya untuk mengklarifikasi prasangka yang tidak menguntungkan saat berkomunikasi.
  - e. Kesamaan yaitu pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banjar dalam berkomunikasi bersikap setara dengan pihak lain.
2. Budaya Organisasi (X2)
- Budaya organisasi berfungsi sebagai peta jalan bagi semua personel di perusahaan saat mereka melakukan pekerjaan mereka. Menurut Chang (2017:8), budaya organisasi memiliki empat aspek:
- a. Budaya Misi: Anggota dapat bertanggungjawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan secara efisien.
  - b. Budaya adaptasi: Karakteristik budaya dapat menepati kebutuhan pelanggan melalui koordinasi strategis dengan lingkungan eksternal.
  - c. Budaya klan: Partisipasi anggota dan harapan untuk lingkungan eksternal yang berubah dengan cepat. Anggota harus menjalankan tugas dengan sangat efisien dan menunjukkan rasa tanggung jawab, komitmen, dan komitmen yang lebih terorganisir, sesuai dengan budaya.
  - d. Budaya Birokrasi: Budaya organisasi bisa mengasihkan cara yang sistematis untuk melakukan kegiatan komersial. Selain itu, kekonsistensian, kepatuhan, dan kolaborasi yang tinggi antar anggota dapat meningkatkan efisiensi aktivitas dan kerja organisasinya.
3. Kinerja (Y)
- Pekerjaan karyawan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan dalam hal menentukan kinerja mereka. Menurut Mangkunegara (2017:67), ada beberapa indikator kinerja yaitu:
- a. Kualitas Kerja  
Mewakili kerapian, kebenaran, dan pentingnya hasil kerja dengan mengabaikan volume usaha. Kehadiran pekerjaan berkualitas tinggi dapat mengurangi beberapa kesalahan yang dibuat selama penyelesaian tugas, yang menguntungkan bagi keberhasilan perusahaan.
  - b. Kuantitas Kerja  
Menunjukkan sejumlah besar jenis pekerjaan yang berbeda yang dilakukan pada saat yang sama untuk memaksimalkan efisiensi dan profitabilitas sesuai dengan tujuan organisasi.
  - c. Tanggung Jawab  
Menunjukkan bagaimana individu memahami dan tanggung jawab anggota tim, termasuk seberapa besar mereka menerima tanggung jawab atas hasil kerja, fasilitas dan layanan yang digunakan, dan perilaku kerja sehari-hari mereka.
  - d. Kerja Sama  
Kecenderungan karyawan untuk berkolaborasi dengan tenaga kerja lain di atas dan di bawah, dan orang lain di tempat kerja, untuk meningkatkan hasil pekerjaan.
  - e. Inisiatif

Anggota organisasi mengambil inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dan menangani konflik di tempat kerja dengan menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan.

Populasi mengacu pada keseluruhan fokus penelitian, menurut Arikunto (2016:134). Populasi terdiri dari hal-hal atau individu dengan jumlah dan kualitas tertentu yang bahkan pengamat menentukan guna diselidiki dan dari mana kesimpulan dihasilkan. Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Banjar menjadi populasi penelitian. Ada sejumlah 58 karyawan di birokrasi ini.

Arikunto (2016:134) mengklaim yakni sampel diambil sebagian baik dari populasi umum. Jadi karena jumlah pekerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Banjar kurang dari 100, maka seluruh peserta survei ini, khususnya 58 personel, dikumpulkan dengan menggunakan stratified sampling.

Peneliti mendapatkan bahan penelitian yang sesuai menggunakan cara yakni:

1. Teknik lapangan yaitu penelitian yang dilakukan pada objek penelitian guna memperoleh data yang berhubungan dengan penulisan penelitian ini dengan cara:
  - a. Observasi ialah jenis studi di mana penulis mengamati sesuatu secara terbuka atau terselubung, termasuk menyajikan daftar pertanyaan yang responden mencatat persyaratan organisasi keputusan.
  - b. Wawancara yaitu penelitian dengan mengadakan wawancara secara langsung dengan pejabat tertentu yang berhubungan dengan penelitian.
  - c. Dokumentasi yaitu penelitian yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan dokumen-dokumen objek penelitian yang

berhubungan dengan tema penelitian ini.

- d. Dengan memberikan survei kepada responden dengan jawaban tertutup, kuesioner atau angket dipakai guna menentukan taraf hipotesis dengan alternatif jawaban sehingga responden hanya memilih salah satu tugas penyelesaian. Pertanyaan tentang hubungan antar variabel dimasukkan dalam kuesioner yang diedarkan. Skala Likert dapat dipakai guna mendapatkan jawaban atas setiap pertanyaan atau pernyataan ini. Skala Likert dipakai guna menentukan identitas seseorang atau kelompok, sikap, pendapat, dan persepsi terhadap fenomena sosial, menurut Sugiyono (2017: 99). Fenomena sosial ini, yang disebut sebagai kovariat dalam peneliti, telah ditentukan dengan cermat oleh penelitian. Indikasi tersebut kemudian dipakai sebagai titik tolak guna menyusun komponen instrumen, yang dapat berupa komentar atau pertanyaan.

**Tabel 2. Interval Skala Likert**

Keterangan	Nilai Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017)

2. Teknik kepustakaan ialah mempelajari berbagai karya sastra, mengumpulkan makalah, arsip, dan catatan-catatan kunci yang berkaitan dengan tantangan menghasilkan penelitian ini, kemudian mengolahnya kembali.

Sehubungan dengan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka akan dilakukan analisa berdasarkan data yang diperoleh dengan menggunakan peralatan analisis sebagai berikut ini.

1. Uji Instrumens

### a. Uji Validitas

Tes ini dipakai guna mengenal validitas suatu angket, menurut (Ghozali 2016:52), dan pertanyaan dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam angket dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh angket tersebut. Product moment Pearson ialah instrumen yang dipakai dalam validitas isi. Tujuannya ialah guna mengetahui bagaimana berbagai faktor berinteraksi. Model item dipakai guna menganalisis validitas setiap item, yang menghubungkan skor setiap item dengan skor keseluruhan, yaitu skor setiap item. Peneliti mengadopsi taraf signifikansi 5% dalam menyelidikannya. Jika taraf signifikansi jauh  $< 0,05$ , pertanyaan dikatakan valid; jika nilai signifikan  $\geq 0,05$ , jawaban dikatakan tidak valid.

### b. Uji Reliabilitas

Instrumen yang dapat diandalkan ialah instrumen yang menghasilkan data yang sama ketika dipakai berkali-kali guna mengukur hal yang sama. (Sugiyono, 2018:172). Kategorinya guna diambil keputusan ialah:

- 1) Jikalau angka alfa Cronbach  $> 0,60$ , sehingga reliabel.
- 2) Jikalau angka alfa Cronbach  $< 0,60$ , sehingga tidak reliabel. Memperbarui pernyataan kuesioner dan kekuatan argumen data dapat membantu mengoreksi data yang tidak akurat.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis regresi linier berganda berdasarkan Ordinary Least Squares, uji kausalitas granger merupakan kriteria statistik yang harus dipenuhi. Test ini dipakai guna melihat laporan perkiraan regresi tidak menunjukkan tanda-tanda normalitas, uji

multikolinieritas, atau uji multikolinearitas. Setelah menerapkan analisis Regresi Linier Berganda guna menguji pengaruh variabel yang diteliti, banyak syarat regresi linier yang masih didapatkan dahulu:

### a. Uji Normalitas

Dipakai guna mengetahui distribusi model regresi normal / tidak. Ketika menentukan signifikansi (signifikansi) dari suatu koefisien regresi, data yang terdistribusi normal sangat penting. Analisis regresi yang layak ialah analisis yang memiliki distribusi normal atau hampir normal, sehingga memungkinkan dilakukan uji parametrik. Probabilitas (Asymtotic Significance) juga dapat dipakai sebagai dasar pengambilan keputusan, yakni:

- 1) Jikalau p value  $> 0,05$ , jadi distribusinya normal.
- 2) Jikalau p value  $< 0,05$ , jadi distribusinya tidak normal

Persyaratan sebagian juga dapat dilakukan dengan pendekatan gambar Plot Probabilitas standar perangkat lunak IBM SPSS. Berikut ini ialah dasar pengambilan keputusan:

- 1) Dapat disimpulkan yakni model regresi menepati asumsi normalitas jika data menyebar disekitar jalur diagonal dan mengikuti arah jalur diagonal.
- 2) Dapat ditentukan yakni model regresi tidak menepati asumsi normalitas jika data menyebar keluar dari jalur diagonal dan tidak mengikuti arah jalur diagonal.

Uji normalitas juga dipakai guna memastikan yakni data yang dikumpulkan dari distribusi normal standar. Tes Kolmogorov-Smirnov dipakai guna memeriksa kenormalan dasar. Hipotesis nol yakni sampel berasal dari populasi yang terdistribusi normal akan



diselidiki melawan hipotesis tandingan yakni populasi benar-benar tidak dijaga konstan dengan menggunakan sampling ini.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas terjadi ketika variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau hampir sempurna. Suatu model regresi dikatakan multikolinier jika semua atau beberapa faktor bebas di dalam kombinasi linier memiliki fungsi linier sempurna. Selanjutnya, menentukan pengaruh variabel independen dan dependen sulit. Seharusnya tidak ada hubungan antara variabel independen dalam model regresi yang layak. (Priyatno, 2018:56)

Menurut (Priyatno, 2018: 56), salah satu teknik guna mengetahui ada tidaknya tanda multikolinieritas ialah dengan menguji Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Jika Nilai vif kurang dari 10 dan juga toleransinya lebih dari 0,1, tidak ada multikolinieritas yang terdeteksi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas ialah keadaan dimana residual guna semua pengamatan dalam model regresi memiliki varians yang sama. Tampaknya tidak ada perhatian dengan heteroskedastisitas dalam model regresi yang sesuai. Pengujian Rho Spearman, Pengujian Glesjer, dan Grafik Regresi merupakan tiga metode umum guna menilai heteroskedastisitas (Priyatno, 2018: 62).

3. Regresi Berganda

Pada analisis regresi berganda, terdapat hubungan linier antara dua atau lebih variabel bebas ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dan variabel prediktor ( $Y$ ). Tes regresi linier

berganda dipakai guna memprediksi pengaruh berbagai variabel bebas terhadap variabel terikat. Informasi selalu disajikan dalam skala interval atau rasio. Persamaan regresinya ialah sebagai berikut karena ada 2 variabel dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

$Y$  = kinerja

$\alpha$  = konstanta

$X_1$  = komunikasi organisasi

$\beta_1, \beta_2$  = koefisien garis regresi

Uji Hipotesis

a. Uji-F

Kemudian guna menguji keberartian dari koefisien regresi secara simultan. Dengan kaidah pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Kedua variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 95 persen ( $\alpha = 0,05$ ). Akibatnya, baik hipotesis alternatif ( $H_1$ ) dan hipotesis asli ( $H_0$ ) diterima.
- 2) Ketika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), jelas yakni ke-2 variabel tidak berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan. Akibatnya, hipotesis alternatif ( $H_1$ ) ditolak, sedangkan hipotesis asli ( $H_0$ ) diterima.

b. Uji-t

Tujuan pengujian hipotesis ialah guna menilai signifikansi pengaruh variabel bebas  $X$  terhadap variabel terikat  $Y$ . (dependen). Uji-t dipakai guna menilai hipotesis penelitian (parsial). Uji t dalam analisis regresi berganda, menurut Ghazali (2016: 99), mencoba menilai variabel bebas secara sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Nilai signifikansi guna pengujian hipotesis parsial ini ialah 5%. Dengan kaidah pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai sig.>0,05 pada taraf kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), maka terbukti yakni variabel X1, X2 dan X3 secara parsial mempengaruhi variabel Y.
  - 2) Jika nilai sig.<0,05 pada taraf kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), maka terbukti yakni variabel X1, X2 dan X3 secara parsial tidak mempengaruhi variabel Y.
- c. Uji Dominan
- Dalam mengukur dan menganalisis variabel dominan, peneliti melihat pada nilai signifikansi atau Beta yang paling besar diantara ke-2 variable bebas yang memiliki pengaruh terhadap variable terikat (Y).

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Sasaran studi ialah guna mengetahui pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi dan kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Banjar. Guna menguji pengaruh tersebut dilakukan tes hipotesis yaitu uji-F dan uji-t dengan menggunakan program SPSS. Table 4.13 memperlihatkan Output analisis regresi dengan signifikansi  $p < 0,05$ .

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda**

Model	B	Std Erro r	Bet a	T	Sig .	Tol .	VIF
(Constan t)	1.16 6	2.03 0		.574	.56 8		
Komuni- kasi Orga- nisasi	.266	.085	.30 0	3.13 7	.00 3	.89 2	1.12 1
Budaya Organisa si	.672	.109	.58 9	6.16 3	.00 0	.89 2	1.12 1

Secara matematis model fungsi regresi berganda di atas dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 1.166 + 0.266X_1 + 0.627X_2$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1.166, berarti jika Komunikasi Organisasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) sama dengan nol, maka kinerja (Y) akan 1,166 satuan.

2. Nilai 0.266 berarti setiap kenaikan satu satuan X1, maka Y akan naik sebesar 0,266 satuan.
3. Nilai 0,672 berarti setiap kenaikan satu satuan X2, maka Y akan naik sebesar 0,672 satuan.

### Hasil Uji Hipotesis

#### 1. Uji-F

Uji F digunakan untuk mengevaluasi F yang diperoleh dengan F tabel untuk melihat apakah faktor komunikasi organisasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang terukur (sama-sama) terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Banjar.

**Tabel 4 . Hasil Perhitungan Uji F**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regresi	53.916	2	26.958	33.939	.000
Residual	43.687	55	.794		
Total	97.603	57			

Berdasarkan Tabel 4 diketahui nilai Fhitung adalah 33.939, dengan nilai Ftabel sebesar 3.165. Perhatikan bahwa karena nilai F hitung (33.939) > Ftabel (3.165), maka disimpulkan bahwa pengaruh simultan dari seluruh variabel bebas (Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

#### 2. Uji -t

Uji t untuk mengetahui apakah variabel Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi dan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Banjar dan untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Banjar. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada Tabel 5.

Berdasarkan Tabel 3 dapat disimpulkan mengenai hasil uji hipotesis secara parsial dari masing-masing variabel independen sebagai berikut:

- a. Nilai thitung variabel Komunikasi Organisasi diperoleh sebesar 3.137 lebih besar dari ttable 2.003 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.003 < 0.05$ , maka hipotesis yang diajukan

diterima. Hal ini berarti bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pada taraf signifikan  $\alpha = 5\%$ .

- b. Nilai  $t$  hitung variabel Budaya Organisasi diperoleh sebesar 6.163 lebih besar dari  $t$  table 2.003 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ , maka hipotesis yang diajukan diterima. Hal ini berarti Budaya Organisasi signifikan terhadap kinerja pada taraf signifikan  $\alpha = 5\%$ .

### 3. Uji Dominan

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh faktor yang mempunyai pengaruh dominan antara variabel komunikasi organisasi dan budaya organisasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai adalah Budaya Organisasi dengan nilai beta sebesar 0.589 lebih besar dibandingkan dengan variabel Komunikasi Organisasi pegawai sebesar nilai 0.300 (Table 4.14) yang menyatakan semakin baik Budaya Organisasi, maka akan berpengaruh tinggi terhadap kinerja pegawai DisDukCaPil Kabupaten Banjar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesa ketiga yang menyatakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja adalah variabel Budaya Organisasi (X2).

### Pembahasan

Berikut ini memang variabel-variabel komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada DisDukCaPil Kabupaten Banjar yang ditentukan oleh peneliti dengan menggunakan statistik ringkasan.

#### **Pengaruh komunikasi organisasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai DisDukCaPil Kabupaten Banjar**

Faktor komunikasi organisasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang sebanding (simultan) terhadap kinerja pegawai pada DisDukCaPil Kabupaten Banjar, menurut uji statistik ini. Uji simultan dilakukan dengan nilai  $F$  hitung sebesar

33.939 dan nilai positif sebesar 3.165 dari nilai probabilitas  $F$  dengan nilai signifikansi 5% (0,05).

Komunikasi organisasi memegang peranan penting dalam memberikan arahan strategis kepada pegawai DisDukCaPil Kabupaten Banjar, terbukti dengan temuan studi ini. Terutama pada saat ini ketika segala sesuatunya terbuka, komunikasi organisasi diperlukan untuk memberdayakan karyawannya. Komunikasi organisasi di DisDukCaPil Kabupaten Banjar dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih baik bagi pegawainya, serta komunikasi organisasi yang dapat meningkatkan kepuasan pegawai dalam menjalankan fungsinya. Budaya organisasi, di sisi lain, adalah topik penting untuk kepemimpinan di DisDukCaPil Kabupaten Banjar, sebagai pemimpin harus terlibat dengan dan kemudian melalui orang lain. Dengan demikian, komunikasi organisasi dan budaya organisasi sangat erat hubungannya dalam memengaruhi kinerja pegawai, dalam konteks variabel komunikasi organisasi dan budaya organisasi memang dapat memengaruhi kinerja pegawai DisDukCaPil Kabupaten Banjar secara bersama-sama.

Studi Adya Hermawati tahun 2016, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu", dan studi Muhammad Choirul (2017) melakukan studi, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kota Malang, Baik situasi variabel komunikasi organisasi maupun organisasi Menurut Adya Hermawati (2016) dan Muhammad Choirul (2017), semakin baik Komunikasi Organisasi pegawai dan pemberian Budaya Organisasi pada suatu instansi/lembaga maka semakin besar kinerja organisasi instansi/karyawan tersebut. .

#### **Pengaruh komunikasi organisasi dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai DisDukCaPil Kabupaten Banjar**

Hasil studi ini didasarkan pada studi baik uji parsial terhadap pengukuran hipotesis yang menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada DisDukCaPil Kabupaten Banjar, dengan nilai uji parsial sebesar 0,05. Akibatnya, teori kedua telah dianut.

### **1. Komunikasi organisasi berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai DisDukCaPil Kabupaten Banjar**

Temuan studi ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang ada dalam diri seseorang (karyawan) berfungsi sedemikian rupa sehingga memungkinkan orang lain untuk dapat menyelesaikan kegiatan melalui mampu menyelesaikan proyek yang diberikan, memiliki pendidikan untuk memperkuat kemampuan, dan masa jabatan sebagai suatu dasar pengalaman, dan bahwa kemampuan seorang pegawai akan dibuktikan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya, yang diwakili oleh keadaan fisik dan psikologisnya untuk memperoleh komunikasi yang lebih baik. Akibatnya, itu tidak cukup untuk memiliki pengetahuan dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan; Hal tersebut harus selalu ditunjang dengan kemampuan yang kuat dalam melaksanakan pekerjaan agar dapat mengirimkan informasi komunikasi yang efektif dan efisien kepada perusahaan di masa yang akan datang. Dengan kata lain, peningkatan Komunikasi Organisasi yang dikendalikan oleh pegawai di DisDukCaPil Kabupaten Banjar akan meningkatkan kinerja pegawai.

### **2. Budaya organisasi berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai DisDukCaPil Kabupaten Banjar**

Bahwa setiap manusia itu sendiri adalah bagian dari budaya organisasi kerja, namun beberapa orang bekerja lebih keras daripada yang lain. Biasanya karyawan cenderung berusaha lebih keras jika mereka tidak harus mencapai

kehebatan untuk memahami apa yang diharapkan dari mereka. Orang-orang juga lebih mungkin untuk konsisten dalam tujuan kerja mereka jika motivasi kerja mereka kuat. Memang ada orang yang menikmati dorongan untuk bekerja tanpa mengharapkan imbalan apa pun karena mereka merasa nyaman dan senang dalam memperoleh keadaan baru dan mencapai tujuan. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi terkait erat dengan pertanyaan tentang niat. Jadi karena niat merupakan kekuatan pendorong dalam menyelesaikan suatu tugas. Karena budaya organisasi juga dikenal sebagai penggerak, baik negatif maupun positif, faktor pendorongnya tidak jauh dari naluri. Padahal, Budaya Organisasi ditujukan untuk mencapai tujuan tertentu. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi dan budaya organisasi tampaknya berpengaruh terhadap kinerja pegawai hanya di DisDukCaPil Kabupaten Banjar.

Sebenarnya rata-rata persepsi responden yang menyatakan Setuju dan Sangat Setuju terhadap pernyataan yang dibuat menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan rata-rata tingkat persentase responden yang menyatakan Setuju dan Sangat Setuju terhadap pernyataan tersebut dibuat. Menurut Adya Hermawati, 2016, dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu" dan Muhammad Choirul (2017) dengan studi yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja pegawai PDAM Kota Malang" bahwa komunikasi organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai**

Variabel budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, dikarenakan nilai variabel Budaya Organisasi dengan nilai beta sebesar 0.589 lebih besar dibandingkan dengan variabel Komunikasi Organisasi pegawai sebesar nilai 0.300 (Table 4.14).

Terkait dengan variabel Budaya Organisasi memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan variabel Komunikasi Organisasi. Hal tersebut menunjukkan Budaya Organisasi lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai di DisDukCaPil Kabupaten Banjar dibandingkan variabel Komunikasi Organisasi. Sejalan dengan studi yang dilaksanakan oleh Choirul (2017:98) menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan variabel Komunikasi Organisasi. Dengan demikian bahwa tercapainya kinerja pegawai akan sangat ditentukan oleh pemberian Budaya Organisasi yang diberikan oleh pihak instansi kepada pegawai itu sendiri.

Karyawan yang melakukan pekerjaan yang sangat baik biasanya jarang diakui, menunjukkan kurangnya rasa hormat. Selanjutnya, kurangnya motivasi pimpinan untuk mengembangkan budaya organisasi kerja dikatakan dapat merugikan kinerja pegawai. Serta adanya konsistensi dalam penyampaian Budaya Organisasi atasan kepada beberapa karyawan diantaranya. Memberikan Budaya Organisasi dasar yang tepat dapat membantu untuk menanamkan rasa disiplin kerja. Budaya organisasi instansi merupakan salah satu teknik untuk membujuk rekan kerja untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya sehingga tujuan tercapai dan kinerja meningkat. Rendahnya budaya organisasi kerja dianggap sebagai penyebab disparitas antara prestasi kerja dan persyaratan keagenan.

Kondisi mental seorang karyawan harus siap secara psikofisik (siap mental, fisik, tujuan dan situasi). Ini menyiratkan bahwa karyawan tersebut harus memiliki fungsi kognitif dan fisik, memahami tujuan utama dan tujuan kerja, dan kompeten untuk

menggunakan dan mengembangkan pengaturan kreatif.

### Penutup

Menyesuaikan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan pengaruh komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banjar, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komunikasi organisasi dan budaya organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banjar.
2. Komunikasi organisasi dan budaya organisasi berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banjar
3. Budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banjar

Saran-saran berikut harus disajikan berdasarkan perdebatan dan temuan yang disajikan:

1. Pimpinan sebenarnya dapat mendengarkan karyawan dengan melakukan komunikasi langsung mengenai keadaan emosional dan fisik secara keseluruhan, serta membuat rekomendasi dan perbaikan untuk pekerjaan mereka, sehingga karyawan dapat lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras.
2. Seorang pimpinan (Kepala Dinas dan Kepala Sub Bagian Kepegawaian) mungkin dapat memelihara dan meningkatkan percakapan yang jujur kepada para letnannya, yang dapat dilakukan baik oleh perintis (Kepala) dengan tetap menerapkan hampir semua larangan kepada semua karyawan, tanpa merasa bahwa mungkin kepemimpinan berprasangka buruk kepada para bawahannya.
3. Karena budaya organisasi memiliki pengaruh yang begitu kuat, pemimpin akan mampu menanamkan budaya kerja



yang positif di lingkungan kerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Banjar, sehingga lembaga ini dapat mengembangkan budaya organisasi yang lebih baik di masa sekarang ini.

4. Untuk penelitian selanjutnya, diamati bahwa individu akan melakukan penelitian dengan lebih banyak parameter (kumpulan variabel) termasuk di lokasi yang berbeda.

#### Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Bachtiar, D. (2017). "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". *"Management Analysis Journal"*. Vol. 1 No. 1. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>.
- Basri, R. (2017). *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Dharma, S. (2017). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar. Jakarta
- Effendy, O.U. (2017). *Imu Komunikasi: Teori dan Prakteknya*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Eugene. Mckenna dan Nic Beech. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: ANDI
- Ernawan, E. R. (2017). *Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Eugene, Mc, (2018), Diterjemahkan oleh Toto Budi Santoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-2, Penerbit ANDI, Yogyakarta
- Gering, Supriyadi dan Triguno. (2017). *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta.
- Gouzali, S, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbanan, Jakarta
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Guspani, R, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rajagrafindo, Jakarta
- Guritno, B dan Waridin. (2017) *Pengaruh Persepsi Pegawai Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Handoko, T.H. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hariandja, M.T.E, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hardjana, A.M. (2018). *Komunikasi intrapersonal & Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Hasibuan, Malayu SP, (2016), *MSDM*, Penerbit Liberty, Jakarta
- Kusuma, A.K. (2018). "Analisis Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Pegawai PT Mitra Makmur Industri". *Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Institut Pertanian Bogor*.
- Mangkunegara, A.P. (2018). *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosda karya: Bandung.
- Nawawi, A, (2016), *Konsep dan Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Rineka Cipta, Jakarta
- NitiseMITO, A.S. (2015). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3. Ghalia Indonesia, jakarta.
- Pranoto, R, (2012), *Manajemen Personalia Perusahaan*, Rineka Cipta, Jakarta
- Rakhmat, J. (2018). *Psikologi Komunikasi*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Sawir, M, (2020), *Birokrasi Pelayanan Publik, Konsep Teori dan Aplikasi*, Deepublish, Sleman.

Simamora, H, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Rosda Karya, Bandung

Subekhi, A, (2016), Manajemen Pada Organisasi: Implementasi dan Teori, Bumi Aksara, Jakarta

Wahyudi, (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pusaka Baru, Jakarta