

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN LEBAK**

Mawaddah¹⁾, Radjab Tampubolon²⁾, Nina Sri Indrawati³⁾

- 1) Mahasiswa, Universitas Pakuan, Bogor
- 2) Dosen Ketua Komisi, Universitas Pakuan, Bogor
- 3) Dosen Anggota Komisi, Universitas Pakuan, Bogor

e-mail : mawfatih1208@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai”, bertujuan untuk memperoleh data dan informasi untuk mengetahui seberapa pengaruh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis deskriptif. Teknik pengumpulan data diperoleh dari observasi dan kuesioner dengan penarikan sampling jenuh atau sensus. Metode analisis data yang digunakan adalah transformasi data dengan *methode succesive interval* (MSI), analisis deskriptif, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, regresi linier berganda dan uji hipotesis uji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dapat dilihat dari nilai nilai Fhitung sebesar 147,969 sedangkan nilai Ftabel adalah sebesar 3,101. Karena Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu $147,969 > 3,101$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas Budaya Organisasi (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2). Sedangkan secara parsial variabel budaya organisasi terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 75,2% dan variabel komunikasi interpersonal terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 70%. Koefisien determinasi (R) sebesar 0,773 artinya bahwa pengaruh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai mempunyai kontribusi sebesar 77,3% dan sisanya 22,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan fungsi variabel adalah $\hat{Y} = 0,591 + 0,587 X_1 + 0,282 X_2$

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal, dan Kinerja Pegawai

Abstract

This research, entitled "The Influence of Organizational Culture and Interpersonal Communication on Employee Performance", aims to obtain data and information to find out how much influence organizational culture and interpersonal communication have on the performance of employees at the Lebak Regency Ministry of Religion Office. The type of research used in this research is quantitative research with descriptive analysis methods. Data collection techniques were obtained from observation and questionnaires with saturated sampling or census. The data analysis method used is data transformation using the successful interval (MSI) method, descriptive analysis, classical assumption test, coefficient of determination, multiple linear regression and hypothesis testing, T test and F test. The results of the study show that organizational culture and interpersonal communication simultaneously influence

significantly to employee performance which can be seen from the F_{count} value of 147.969 while the F_{table} value is 3.101. Because F_{count} is greater than F_{table} , namely $147.969 > 3.101$, it can be concluded that the dependent variable Employee Performance (Y) can be significantly influenced by the independent variables Organizational Culture (X_1) and Interpersonal Communication (X_2). Meanwhile, partially the organizational culture variable has an influence on employee performance is 75.2% and the interpersonal communication variable has an influence on employee performance of 70%. The coefficient of determination (R) is 0.773, meaning that the influence of organizational culture and interpersonal communication on employee performance has a contribution of 77.3% and the remaining 22.7 % influenced by other variables not examined in this study. And the variable function is $\hat{Y} = 0,591 + 0,587 X_1 + 0,282 X_2$

Keywords: Organizational Culture, Interpersonal Communication, and Employee Performance

Pendahuluan

Perubahan era globalisasi saat ini memberikan dampak yang positif dan negatif, permasalahan yang terjadi saat ini memberikan dampak negatif pada masyarakat khususnya di dunia kerja, yang diakibatkan karena ketidakmampuan dalam beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun terjadi karena kurang baiknya hasil kerja sumber daya manusia. Padahal dalam mencapai suatu keberhasilan pencapaian kerja yang baik harus tercipta dari kehandalan dan kemampuan sumber daya manusia dalam mengoperasikan unit-unit kerja dalam suatu organisasi dan dapat beradaptasi dengan globalisasi. Maka pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan salah satu kebutuhan yang mutlak yang harus dimiliki perusahaan, dimana manajemen akan dituntut untuk mengembangkan cara baru dalam mempertahankan produktivitas pegawai dan mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada instansi.

Kinerja pegawai merupakan aspek yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan suatu perusahaan. Dimana kinerja adalah sebagai hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya. Salah satunya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi dan komunikasi interpersonal yang baik antara pimpinan dan pegawai serta antara pegawai lainnya.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena setiap individu memiliki sifat atau karakter yang berbeda-beda satu dengan lainnya. Sifat atau karakter tersebut dapat menjadi ciri khas seseorang sehingga dapat mengenal kepribadian orang tersebut, dimana sifat tersebut biasanya dikenal dengan budaya organisasi.

Setiap organisasi memiliki perbedaan budaya, disebabkan karena memiliki latar belakang budaya yang berbeda-beda, dengan adanya perbedaan tersebut akan menjadi satu didalam sebuah budaya untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu cara agar dapat mencapai tujuan tersebut kuncinya adalah komunikasi interpersonal yang baik antara pimpinan dan pegawai lain-nya.

Komunikasi merupakan jembatan yang mempertemukan antara pegawai satu dan lainnya dengan tujuan untuk mendapatkan informasi, ide atau gagasan. Komunikasi di dalam suatu kelembagaan (instansi atau departemen pemerintah)

seharusnya dilakukan dua arah yakni terdiri dari komunikasi ke atas (komunikasi dengan pimpinan) dan komunikasi ke bawah (komunikasi dengan pegawai) yang disebut dengan Komunikasi Interpersonal. Dua arah komunikasi atas-bawah dan bawah-atas sangat penting untuk mencapai keberhasilan Perusahaan dengan tujuan untuk memecahkan persoalan yang menjadi perhatian organisasi. Komunikasi yang baik akan memberikan pengaruh yang baik pula bagi keberlangsungan perusahaan, karena dengan adanya proses komunikasi antar pegawai dan pimpinan kinerja yang dihasilkan akan lebih spesifik.

Dalam penelitian ini masalah yang timbul di Kementerian Agama Kabupaten Lebak salah satunya adalah kinerja dari pegawai. Sebagai aparatur pemerintah Kementerian Agama Kabupaten Lebak menjadi aset penting yang menjadi ujung tombak dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab instansi pemerintah. Tanggung jawab tersebut adalah melaksanakan fungsi pelayanan, pembangunan dan pemberdayaan kepada masyarakat. Oleh sebab itu setiap instansi pemerintah harus mewujudkan pelayanan yang baik, dimana tujuan tersebut tidak akan tercapai jika tidak didukung oleh kinerja yang maksimal. Untuk penunjang agar kinerja lebih baik lagi pemerintah melakukan upaya dengan menetapkan peraturan pemerintah Nomor 30 tahun 2019 yaitu SKP (Sasaran Kinerja Pegawai), diantaranya orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama, kepemimpinan, yang mana penilaian diambil dari hasil kerja masing-masing. Namun dalam penelitian ini indikator yang digunakan menurut pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2016), diantaranya kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas

dan tanggung jawab yang dihasilkan oleh pegawai tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi dan komunikasi interpersonal, dimana pada dimensi budaya organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak terdapat pada agresifitas sebesar 3,62% dan inovasi dan keberanian mengambil resiko sebesar 3.83%. Hal ini ditunjukkan bahwa kurangnya agresif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan kurangnya peningkatan inovasi kerja serta ada beberapa pegawai masih ragu dalam penyelesaian tugas, sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan kurang optimal. Pada dimensi komunikasi interpersonal terdapat rendahnya empati sebesar 3,22%, karena kurangnya memberikan apresiasi dan keteladanan yang baik terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan dan rendahnya keterbukaan sebesar 3,58% dalam menyampaikan informasi mengenai tugas yang diberikan dan kurangnya keterbukaan berpendapat dalam menyelesaikan permasalahan yang ada, sehingga pada komunikasi pegawai ini belum efektif.

Tujuan penelitian ini untuk menemukan upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai dengan mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh pada budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan

berorganisasi. Karena manusia adalah sebagai pengendali, kontrol, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan dari sebuah organisasi. Tujuan yang sudah direncanakan tidak akan terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun perusahaan memiliki alat-alat yang canggih, karena tidak akan bermanfaat bagi perusahaan jika peran aktif pegawai tidak diikutsertakan. Mengatur seorang pegawai adalah sulit karena mereka memiliki perasaan, pikiran keinginan dan latar belakang yang berbeda. Pegawai tidak akan bisa diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mesin atau uang.

Menurut G.R Terry dalam Rohim (2020:32) definisi manajemen yaitu sebagai suatu proses tertentu yang terdiri dari kegiatan merencanakan (*planning*), mengorganisasikan (*organizing*), melaksanakan (*actuating*), dan mengendalikan (*controlling*). Chusway dalam priyono (2016:4) mendefinisikan MSDM sebagai *part of the process that helps the organization achieve its objectives*. Pernyataan ini dapat diterjemahkan sebagai 'bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuan'.

Menurut Dessler (2015) "*Human resource management is process of acquiring and compensating employees, and of attending to their labor relationship, health and safety, and fairness concerns*" (Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendapatkan dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja merdeka, Kesehatan dan keselamatan, dan masalah keadilan).

1. Budaya Organisasi

Griffin dan Moorhead dalam Hussein Fattah (2017:27) budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai bersama, seringkali diterima begitu saja, yang

membantu orang-orang dalam organisasi memahami tindakan-tindakan yang dianggap dapat diterima dan yang dianggap tidak dapat diterima. Nilai-nilai tersebut dikomunikasikan melalui cerita dan sarana simbolik.

Edgar H Schein dalam Tafiprios (2019:43) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu, dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi dan menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, merasakan dan memikirkan berkaitan dengan masalah tersebut.

Menurut keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 582 Tahun 2017 bahwa nilai budaya kerja kementerian agama, diantaranya: integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan. Menurut Robbin dalam Tafiprios (2019:44) indikator budaya organisasi yaitu: inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap masalah secara detail, berorientasi kepada hasil, orientasi perorangan, berorientasi tim, agresifitas dan kemantapan.

2. Komunikasi Interpersonal

Menurut Ascharisa Mettasatya Afrilia (2020) komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara dua orang atau bahkan lebih yang mengalami tahap interaksi dan relasi tertentu mulai dari tingkatan akrab sampai tingkatan perpisahan dan berulang kembali terus menerus. Sehingga komunikasi interpersonal selalu terjadi dalam konteks komunikasi kelompok, organisasi, atau bahkan level komunikasi yang lebih luas.

Menurut Malcolm R. Parks dalam Suranto Aw (2011) mendefinisikan *interpersonal communication as a dyadic or small group phenomenon which naturally entails communication about the self*. Komunikasi interpersonal sebagai fenomena interaksi diadik dua orang atau dalam kelompok kecil yang menunjukkan komunikasi secara alami dan bersahaja tentang diri.

Menurut Kumar dan Devito dalam Totok Haryanto (2020 : 12) terdapat indikator komunikasi interpersonal yaitu: keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif, dan kesetaraan.

3. Kinerja

Dalimunthe (2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang selama periode waktu tertentu dan pada bidang pekerjaan yang sedang ditekuninya. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi suatu organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Untuk indikator kinerja yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Berdasarkan uraian teori dan penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak.

H2 : Diduga komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak.

H3 : Diduga budaya organisasi dan komunikasi interpersonal berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak.

METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini peneliti menggunakan analisis deskriptif verifikatif dengan mengumpulkan data-data serta informasi untuk mendeskripsikan objek dari penelitian menjadi sebuah gambaran yang lengkap dari data secara mendalam dan objektif. Dengan menggunakan *explanatory survey* dan menggunakan teknik penelitian kuantitatif. Selanjutnya penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat. Pada penelitian ini variabel dependen adalah kinerja pegawai dan variabel independennya adalah budaya organisasi dan komunikasi interpersonal. Sebelum dilakukan pengolahan data regresi linier berganda, data kuesioner pegawai di transformasi menggunakan Metode Succsive Interval (MSI).

Transformasi data skala ordinal menjadi skala interval menurut Suliyanto (2018) adalah data ordinal dapat ditransformasikan menjadi data berskala interval dengan menggunakan Metode Succesive Interval (MSI).

Menurut Buchari Alma (2007), skala interval adalah alternatif jawaban seperti: sangat puas, puas, cukup puas, tidak puas, dengan tidak menggunakan transformasi (MSI), tetapi alternatif responden 1-5 ini

dikatakan ordinal dengan menggunakan transformasi (MSI) ke data interval.

Unit analisis pada penelitian ini penulis melakukan penyebaran kuesioner dirancang untuk menilai indikator budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai, dengan menggunakan nilai 1 sampai 5 (Skala Likert)

Instrumen Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi pada penelitian ini adalah sebagai pengendalian arah yang melandasi nilai dan norma yang berlaku dalam organisasi tersebut, dalam bentuk perilaku.

Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah penilaian seorang pegawai untuk mengendalikan arah yang melandasi karakter, sikap dan perilaku anggota organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak, yang diukur menggunakan kuesioner berskala dengan rentang nilai 1 sampai 5 (skala likert) yang disusun berdasarkan indikator: (1) inovasi

Instrumen Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi interpersonal pada penelitian ini adalah hubungan psikologis komunikasi antara individu atau kelompok organisasi di tempat kerja dalam sikap memahami bagaimana pesan dikodekan, dikirim, diterima, dan diinterpretasikan oleh penerima.

Komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai adalah penilaian seorang pegawai terhadap nilai tinggi atau rendahnya hubungan psikologis komunikasi terhadap pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak yang diukur menggunakan kuesioner berskala dengan rentang nilai 1 sampai 5 yang disusun

pada 30 responden yaitu pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak untuk di uji validitas dan reliabilitas. Pada kasus ini adalah valid dan reliabelnya sebuah item pernyataan dalam kuesioner dengan jumlah responden atau jumlah data sebanyak 30.

dan keberanian mengambil resiko, (2) berorientasi kepada hasil, (3) kemandirian, (4) agresivitas.

Berdasarkan dari perhitungan uji validitas pada variabel X1 yaitu Budaya Organisasi didapatkan dari hasil seluruh pernyataan yang berjumlah 12 pernyataan terdapat 1 butir pernyataan yang tidak valid dikarenakan $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, akan tetapi terdapat 11 butir pernyataan yang valid karena nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

Table 1. Kisi-kisi Instrumen Budaya Organisasi

Jumlah butir pernyataan	Reliabilitas
12	0,700

berdasarkan indikator: (1) keterbukaan, (2) empati, (3) kesetaraan, (4) dukungan.

Berdasarkan perhitungan uji validitas pada variabel X2 yaitu Komunikasi Interpersonal didapatkan dari hasil seluruh pernyataan yang berjumlah 12 pernyataan terdapat 2 butir pernyataan yang tidak valid dikarenakan $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, akan tetapi terdapat 10 butir pernyataan yang valid karena nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

Table 2. Kisi-kisi Instrumen Komunikasi Interpersonal

Jumlah butir pernyataan	Reliabilitas
12	0,810

Metode Penarikan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi dimana terdiri dari suatu objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik sebuah kesimpulan dari hasil penelitiannya, Sugiyono (2019). Bagian dari

jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi disebut dengan sampel, Sugiyono (2015). Dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai di Kantor Kementerian Agama kabupaten Lebak yang berjumlah 90 orang pegawai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini data yang diperoleh diolah dengan aplikasi perhitungan *Microsoft Excel* 2013, *STAT97* transformasi data MSI dan uji statistika, dapat dihasilkan sebagai berikut:

a. Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi dalam penelitian ini diukur dengan 4 indikator dan diuraikan menjadi 12 pernyataan yang

dijadikan ukuran tentang variabel budaya organisasi, berdasarkan perhitungan 90 responden.

Deskripsi variabel budaya organisasi diperoleh melalui perhitungan frekuensi dan persentase terhadap perolehan data budaya organisasi, dapat dilihat pada lampiran tabel berikut ini:

Indikator	Item	Rata-rata
Inovasi dan keberanian mengambil resiko	1-3	66,6
Berorientasi kepada hasil	4-6	70,3
Kemantapan	7-9	72,2
Agresivitas	10-12	72,0
Rata-rata		70,3

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil dari tabel diatas total tanggapan responden tersebut mengenai variabel budaya organisasi yaitu sebesar 70,3%. Indikator terendah terdapat pada inovasi dan keberanian mengambil resiko sebesar 66,6%.

b. Komunikasi Interpersonal

Variabel komunikasi interpersonal dalam penelitian ini diukur dengan 4

indikator dan diuraikan menjadi 12 pernyataan yang dijadikan ukuran tentang variabel komunikasi interpersonal, berdasarkan perhitungan 90 responden.

Deskripsi variabel komunikasi interpersonal diperoleh melalui perhitungan frekuensi dan persentase terhadap perolehan data komunikasi interpersonal, dapat dilihat pada tabel berikut:

Indikator	Item	Rata-rata
-----------	------	-----------

Keterbukaan	1-3	63,6
Empati	4-6	70,3
Kesetaraan	7-9	72,8
Dukungan	10-12	69,8
Rata-rata		69,1

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil dari tabel diatas total tanggapan responden tersebut mengenai variabel komunikasi interpersonal yaitu sebesar 69,1%. Indikator terendah pada variabel komunikasi interpersonal terdapat pada indikator keterbukaan sebesar 63,6%.

c. Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur dengan 4 indikator dan

diuraikan menjadi 12 pernyataan yang dijadikan ukuran tentang variabel kinerja pegawai, berdasarkan perhitungan 90 responden.

Deskripsi variabel kinerja pegawai diperoleh melalui perhitungan frekuensi dan persentase terhadap perolehan data kinerja pegawai, dapat dilihat pada lampiran tabel berikut:

Indikator	Item	Rata-rata
Kualitas kerja	1-3	77,9
Kuantitas kerja	4-6	80,1
Pelaksanaan tugas	7-9	80,2
Tanggung jawab	10-12	80,2
Rata-rata		79,6

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil dari tabel diatas total tanggapan responden tersebut mengenai variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 79,6%. Dimana total dari tanggapan responden berada pada interval (60%-80%), indikator terendah pada kinerja pegawai adalah kualitas kerja sebesar 77,9%.

Hipotesis

Untuk menguji hipotesis ini, peneliti menggunakan analisis parsial dan analisis regresi berganda. Tujuan yang pertama

yaitu untuk mengetahui apakah variabel bebas budaya organisasi (X1) dan komunikasi (X2) secara parsial maupun individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). dan kedua untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel-variabel bebas, budaya organisasi (X1) dan komunikasi interpersonal (X2) terhadap variabel terikat, kinerja pegawai (Y) secara simultan.

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.591	1.771		.334	.739
	Budaya Organisasi	.587	.111	.587	5.272	.000
	Komunikasi Interpersonal	.282	.100	.315	2.829	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 6 ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2211.609	2	1105.805	147.969	.000 ^b
	Residual	650.170	87	7.473		
	Total	2861.779	89			

Hasil olah data pada uji t diatas menunjukkan sebagai berikut:

Rumus dan perhitungan :

$$= t (a/2 ; n -k -1)$$

$$= t (0,05/2 ; 90-2-1)$$

$$= t (0,025 ; 87)$$

$$= \mathbf{1,988}$$

a. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

H1 : Diketahui nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 nilai sebesar 5,272 > 1,988 maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak.

b. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai

H2 : Diketahui nilai signifikan sebesar 0,006 < 0,05. nilai sebesar 2,829 > 1,988 maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak.

Pada hasil olah data uji f simultan (Bersama-sama) diatas menunjukkan sebagai berikut:

Berikut ini cara untuk mendapatkan nilai sebagai berikut :

$$= (k ; n - k -1)$$

$$= (2 ; 90-2-1)$$

$$= (2 ; 87)$$

$$= (3,101)$$

H3 : Diketahui nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Nilai sebesar 147,969 > 3,101 maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak.

Sehingga data tersebut menunjukkan persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 0,591 + 0,587 X_1 + 0,282 X_2$$

Dimana Y adalah kinerja pegawai, X₁ adalah budaya organisasi, X₂ adalah komunikasi interpersonal. Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal, yang berarti semakin tinggi budaya organisasi dalam inovasi dan keberanian mengambil resiko, berorientasi hasil, kemantapan, dan agresivitas. Dijadikan sebagai landasan sikap, perilaku dan arah dalam menyelesaikan

permasalahan yang ada di instansi maka akan semakin tinggi pula kinerja seorang pegawai, begitupun pada komunikasi interpersonal.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian data yang menggunakan sampel sebanyak 90 orang responden pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak, kesimpulan-nya adalah budaya organisasi dan komunikasi interpersonal berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian bahwa budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak. Semakin baik budaya organisasi, maka akan dipercaya untuk dijadikan sebagai fondasi dalam perilaku kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu upaya untuk meningkatkan hal tersebut yaitu menjadikan nilai-nilai budaya sebagai masukan untuk perbaikan manajemen agar kinerja pegawai terus mengalami peningkatan, melakukan sosialisasi terhadap kebijakan-kebijakan dan peraturan-peraturan kepada para pegawai, memberikan *reward* kepada pegawai yang mengerjakan tugas tambahan dengan tepat waktu, serta memberikan ruang dan fasilitas kepada para pegawai untuk mempraktikkan cara kerja yang inovatif dan memberikan kesempatan kepada pegawai yang memiliki keberanian mengambil resiko dalam mengerjakan tugas. sehingga dapat memberikan budaya positif pada para pegawai dan dapat meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui komunikasi interpersonal

yaitu dengan hendaknya mengadakan kegiatan *family gathering* dengan tujuan untuk mempererat hubungan antara sesama pegawai, dan hendaknya komunikasi dapat dimaksimalkan atau bahkan lebih ditingkatkan terus penerapannya dengan mengadakan pelaksanaan pelatihan keterampilan komunikasi, agar kinerja pegawai dapat tercapai dan dapat meningkatkan rasa empati dalam menjaga perasaan antar sesama rekan kerja, serta dapat meningkatkan keterampilan komunikasi yang baik di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak. Dan upaya selanjutnya untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu perlu adanya tindakan atasan atau pimpinan instansi untuk mengajarkan kepada para pegawai agar bisa belajar dalam melaksanakan tugas dengan baik dan memberikan fasilitas kerja yang baik dan nyaman untuk pegawai sehingga dengan adanya kualitas kerja yang baik dan pelaksanaan tugas dengan rekan kerja, pegawai akan mempunyai kinerja yang lebih baik serta dapat mewujudkan tujuan dari instansi tersebut. Hasil penelitian, saran dan masukan dari penelitian ini diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Mengingat masih ada faktor lain selain budaya organisasi dan komunikasi interpersonal yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka perlu kiranya dilakukan penelitian lanjutan terhadap faktor lainnya yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

REFERENSI

Alma Buchari. 2007. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, dan Bisnis*. Cetakan 1. Bandung: Alfabeta.

- Dalimunthe, H. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembukusan Garam* Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen. Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Universitas Medan Area. Vol.5, No.1, 54-62
- Dessler, G. 2015. *Human Resource Management* Pearson plc.
- Fattah husein, M.M. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Elmatara
- Haryanto Totok dkk, 2020. *Komunikasi bisnis metode dan implementasi*, Cetak Pertama, Purwokerto: UM Purwokerto Press
- Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 582 Tahun 2017. *Tentang Tugas, Fungsi, Pelayanan Publik, Petunjuk Pelaksanaan & Tata Kerja, Akuntabilitas, Aparatur Negara, Pengawasan & Pengendalian*. <https://itjen.kemenaq.go.id/sirandang/peraturan/5632-582-keputusan-menteri-agama-nomor-582-tahun-2017-tentang-perubahan-atas-keputusan-menteri-agama>
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 *Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta
- Rohim. 2020. *Organisasi: Restrukturisasi Dan Kinerja Pegawai*. Cetakan Pertama. Indramayu : Adanu Abimata
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suliyanto. 2018. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi Cetakan I.
- Suranto, Aw. 2011. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Tafiprios, et all. 2019. *Pengantar Manajemen Teori Dan Konsep Dasar Manajemen Bagi Organisasi Modern Dengan Pendekatan Studi Kasus Terkini*. Cetakan Pertama. Jakarta Timur: EDU PUSTAKA