

Visionist

Vol. 4, Nomor 2 – September

RANCANG BANGUN MODEL KELEMBAGAAN AGRIBISNIS TERNAK KAMBING SABURAI DI KABUPATEN TANGGAMUS	<i>Agung Setyo, M. Yusuf S Barusman dan M. Oktavianur</i>	1-8
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG	<i>Andre Budi, Tina Miniawati dan V. Saptarini</i>	9-12
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PROMOSI JABATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI LAMPUNG	<i>Elisa Novriana, Iskandar A Alam dan Hendri Dunan</i>	13-20
PENGARUH IDEPENDENSI DAN KOMPETENSI TERHADAP KUALITAS AUDIT INSPEKTORAT KOTA BANDAR LAMPUNG	<i>Ernita Subiyanti, Mustofa Usman dan Haninun</i>	21-24
PENGARUH KECAKAPAN KERJA SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DAN EFEKTIVITAS KOORDINASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN PROTOKOL PEMERINTAH KABUPATEN LAMPUNG UTARA	<i>Fisal Abduh, A. Suharyo dan Agus Wahyudi</i>	25-31
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS BINA MARGA PROVINSI LAMPUNG	<i>Gustam, Marzuki Noor dan A. Suharyo</i>	32-47
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI PEGAWAI DI KECAMATAN METRO PUSAT KOTA METRO	<i>Joko Aji, Iskandar A Alam dan Hendri Dunan</i>	48-54
PENGARUH KOMPETENSI TEKNIS, KREDIBILITAS DAN GENDER PETUGAS PAJAK TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI	<i>Juliaty A, Tina Miniawati dan Habbiburahman</i>	55-58

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 4	Nomor 2	Halaman 1 – 58	Bandar Lampung Sept 2015	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	-----------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 4, Nomor 2 – September 2015

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung

Gustam¹, Marzuki Noor², A. Suharyo³

Program Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

Abstrak

beberapa permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Bina Marga Provinsi Lampung Tahun 2014 terkait dengan pelaksanaan kinerja adalah belum tercapainya target kinerja, yang dilihat dari tingkat kehadiran pegawai hanya 85% dan penyelesaian program hanya 80%.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor di antaranya komunikasi dan budaya organisasi. Komunikasi dalam konteks penelitian ini bahwa komunikasi adalah sebagai proses penyampaian pesan dari pihak pengirim (komunikator) kepada penerima (komunikan). Budaya organisasi menggerakkan pegawai senantiasa segar dengan ide-ide baru. Budaya organisasi memberikan ketegasan dan mencerminkan spesifikasi suatu organisasi sehingga berbeda dengan organisasi yang lain.

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif korelasional. Metode penelitian deskriptif korelasional adalah suatu metode yang menjelaskan keterkaitan 2 (dua) variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dan kebenarannya menggunakan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung . Hal ini berarti bahwa apabila budaya organisasi dilaksanakan dengan baik dan komunikasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung.

Kata Kunci : *Budaya Organisasi, Komunikasi*

Pendahuluan

Pelaksanaan otonomi daerah pada prakteknya dilakukan oleh Pemerintah Daerah dengan membentuk Organisasi Perangkat Daerah, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah, bahwa pemerintahan daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pemerintah daerah adalah gubernur, bupati, atau walikota, dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.

Salah satu Organisasi Perangkat Daerah di Provinsi Lampung adalah Dinas Bina Marga Provinsi Lampung yang merupakan sub bagian dari lingkup Dinas Pekerjaan Umum. Sub Dinas Bina Marga Provinsi Lampung sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Provinsi Daerah Tingkat I Lampung Nomor 12 Tahun 1978 dalam Pasal 18 berfungsi melaksanakan sebagian tugas pokok dinas di bidang Bina Marga yang meliputi: Peningkatan dan pembinaan jaringan jalan umum serta bangunan perlengkapannya dilingkungan Wilayah/ Daerah Provinsi Daerah Tingkat I Lampung sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Kepala Dinas. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut pada Pasal 18 Sub Dinas Bina Marga mempunyai fungsi: a. Perumusan kebijaksanaan teknis, pemberian bimbingan dan pembinaan serta pemberian perizinan sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Kepala Dinas dan berdasarkan peraturan perundang-undangan. b. Pelaksanaan pembinaan dan peningkatan kebina margaan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku meliputi; (1. Penyediaan jaringan jalan umum serta pembangunan perlengkapannya. 2. pemeliharaan jaringan jalan umum serta bangunan perlengkapannya; 3. Pembinaan industri konstruksi di bidang kebinamargaan. 4. Penyediaan tanah pemukiman). c. Pengamanan teknis atas pelaksanaan tugas pokok sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Kepala Dinas dan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Permasalahan yang melatar belakangi adalah masih kurang optimalnya semangat kerja dan kinerja

pegawai. Berdasarkan data Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) Dinas Bina Marga Provinsi Lampung Tahun 2014, maka diketahui bahwa terdapat beberapa permasalahan terkait dengan kinerja organisasi.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung.

Budaya Organisasi

Setiap organisasi didirikan pasti memiliki suatu tujuan yang ingin dicapai. Budaya organisasi merupakan bagian dari organisasi, dengan budaya organisasi akan membantu untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi tersebut. Dalam sebuah organisasi, nilai yang dianut seorang anggota akan mempengaruhi tingkah lakunya dalam berinteraksi dengan anggota lain maupun dalam melaksanakan tugas.

Pengertian Komunikasi

Istilah komunikasi dalam bahasa Inggris disebut dengan *communication* yang berasal dari kata *communicatio* atau dari kata *communic* yang berarti sama atau sama maknanya atau pengertian bersama dengan maksud untuk mengubah pikiran, sikap, perilaku, menerima dan melaksanakan apa yang diinginkan oleh komunikator. Fungsi komunikasi pun tidak hanya informatif namun fungsi lain yang tidak kalah penting adalah persuasif dimana komunikator berusaha untuk menunjuk, merayu, mengajak dan menyakinkan orang lain untuk mengikuti dan melakukan apa yang diinginkan oleh komunikasi adalah proses mengubah perilaku orang lain (Effendy, 2004).

Komunikasi dalam Organisasi

Menurut Pace dan Faules dalam Mulyana (2005), korelasi antara ilmu komunikasi dengan organisasi terletak pada peninjauannya yang terfokus pada manusia-manusia yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Komunikasi organisasi merupakan pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara yang satu dengan yang lainnya berfungsi dalam suatu lingkungan.

Selanjutnya Pace dan Faules dalam Mulyana (2005), menyebutkan bahwa komunikasi organisasi terjadi kapanpun setidaknya-tidaknya satu orang yang menduduki suatu jabatan dalam organisasi menafsirkan suatu pertunjukan. Karena fokus kita adalah komunikasi di antara anggota-anggota suatu organisasi, analisis komunikasi organisasi menyangkut penelaahan atas banyak interaksi yang terjadi secara simultan.

Kinerja

Moeheriono (dalam Rosyida 2010), Barusman dan Mihdar (2014), menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau 18 performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kerangka Pikir

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor di antaranya komunikasi dan budaya organisasi. Komunikasi dalam konteks penelitian ini mengacu pada pendapat Widjaya (2008), bahwa komunikasi adalah sebagai proses penyampaian pesan dari pihak pengirim (komunikator) kepada penerima (komunikan).

Budaya organisasi menurut Tangkilisan (2005), terdiri dari inisiatif individual, toleransi terhadap resiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, pengawasan, identitas, sistem penghargaan, toleransi terhadap konflik, pola komunikasi. Budaya organisasi mempunyai peran strategis, sebagai perekat yang memiliki tujuan dan kepentingan yang berbeda-beda, sebagai sarana membentuk rasa ikut memiliki dan kebanggaan menjadi bagian dari organisasi. Budaya organisasi menggerakkan pegawai senantiasa segar dengan ide-ide baru. Budaya organisasi memberikan ketegasan dan mencerminkan spesifikasi suatu organisasi sehingga berbeda dengan organisasi yang lain.

Hipotesis

1. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung.
2. Ada pengaruh budaya komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung.
3. Ada pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung.

Metodologi*Metode Penelitian*

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif korelasional. Metode penelitian deskriptif korelasional adalah suatu metode yang menjelaskan keterkaitan 2 (dua) variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dan kebenarannya menggunakan uji hipotesis.

Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Singarimbun dan Effendy (2002), bahwa populasi adalah keseluruhan obyek penelitian baik berupa manusia, benda, peristiwa maupun berbagai gejala yang terjadi, yang merupakan variabel yang diperlukan untuk memecahkan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung per 31 Desember 2014 berjumlah 171 orang pegawai.

2. Sampel

Menurut Singarimbun dan Effendy (2002: 82), sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki sifat-sifat utama dari populasi dan dijadikan sebagai perwakilan atau representasi dalam penelitian.

$$n = \frac{171}{171(0,1)^2 + 1} = 63,09 \text{ Dibulatkan menjadi } 63 \text{ pegawai}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka didapati besarnya sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 atau 36,80% orang pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pokok dalam pengumpulan data, yang berisi pertanyaan mengenai budaya organisasi, komunikasi, dan kinerja pegawai. Skala data yang digunakan adalah skala likert dengan lima alternatif jawaban dan penentuan skornya sebagai berikut:

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b. Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- c. Jawaban Netral (N) diberi skor 3
- d. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik penunjang dalam pengumpulan data, yang bersumber dari berbagai arsip, dokumen, maupun literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini didapatkan dari data primer dan data sekunder, yaitu sebagai berikut:

1. Data primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan metode observasi dan kuisisioner.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung dengan menggunakan metode observasi. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari Dinas Bina Marga Provinsi Lampung.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran cukup akurat, stabil atau konsisten dalam mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment*:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Nilai Validitas

X = Total Item Variabel X

Y = Total Item Variabel Y

Hasil perhitungan per item pertanyaan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* memperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang harus dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai (r_{tabel}). Jika nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} maka pertanyaan valid dan jika nilai $r_{hitung} <$ nilai r_{tabel} maka pertanyaan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010), suatu kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut memiliki taraf kepercayaan yang tinggi dan memiliki kemantapan atau ketepatan. Untuk mencari reliabilitas digunakan rumus Koefisien Alfa (*CronBach Alpha*) yaitu:

Teknik Analisis Data

Analisis Kualitatif

Analisis deskriptif adalah analisa yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Dalam sebuah penelitian, analisis deskriptif digunakan untuk menguji setiap variabel yang diangkat yaitu variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2009), Deskripsi data variabel penelitian ini didasarkan pada nilai interval, dengan rumus sebagai berikut:

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Keterangan:

I = Interval

NT = Nilai Tertinggi

NR = Nilai Terendah

K = Kategori

(Sugiyono, 2009: 127)

Analisis Kuantitatif

Uji hipotesis dilakukan dengan analisis kuantitatif yang dilakukan dengan analisis regresi linier ganda, uji korelasi, uji secara parsial (uji t) dan uji secara simultan (uji f), yaitu sebagai berikut:

1. Persamaan Regresi Linier Ganda
2. Korelasi (r)
3. Determinasi (r^2)
4. Pengujian Hipotesis
 - a. Pengujian Hipotesis Secara Simultan
 - b. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Hasil dan Pembahasan

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pengujian instrumen penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas 30 pertanyaan kuisisioner, yang terdiri dari 10 pertanyaan tentang budaya organisasi (Variabel X_1), 10 pertanyaan tentang komunikasi (Variabel X_2),

dan 10 pertanyaan tentang kinerja pegawai (Variabel Y). Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi (r_{hitung}) setiap item pertanyaan (Lampiran 3) dengan nilai kritik korelasi (r_{tabel}) pada $df = 30$ dan taraf kepercayaan 95%, yaitu 0.361 (Lampiran 4). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai alfa dengan r_{tabel} .

Hasil Uji Validitas

Hasil perhitungan validitas pada variabel budaya organisasi disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Pengujian Validitas Variabel Budaya Organisasi (Variabel X₁)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	35.13	56.267	.743	.836
item2	35.53	62.552	.706	.738
item3	35.20	56.600	.793	.821
item4	34.87	61.267	.733	.638
item5	35.20	51.886	.828	.695
item6	35.40	54.971	.939	.686
item7	35.07	55.638	.813	.747
item8	34.93	53.210	.745	.664
item9	35.40	54.971	.939	.842
item10	35.47	54.838	.924	.745

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2015

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti tentang variabel budaya organisasi, maka hasil jawaban responden tersebut kemudian diolah menggunakan bantuan program software SPSS dan dapat diketahui data sebagai berikut: jika dilihat dari kolom corrected item-total correlation dan jika seluruh jawaban responden dibandingkan dengan nilai r_{tabel} pada taraf signifikan $n=30$ $\alpha = 0,05 = 0.361$, hasil perhitungan lebih besar dari nilai r_{tabel} , dengan demikian dapat ditarik kesimpulan seluruh kuesioner tentang budaya organisasi dinyatakan "valid". Perhitungan validitas pada variabel komunikasi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Pengujian Validitas Variabel Komunikasi (Variabel X₂)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	35.40	56.114	.821	.743
item2	35.07	55.924	.648	.706
item3	34.93	53.210	.745	.593
item4	39.67	66.238	.653	.733
item5	40.00	66.000	.770	.828
item6	39.80	64.886	.622	.939
item7	39.60	72.543	.752	.513
item8	39.93	65.210	.874	.745
item9	39.73	61.781	.922	.939
item10	40.00	65.571	.723	.924

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2015

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti tentang variabel komunikasi, maka hasil jawaban responden tersebut kemudian diolah menggunakan bantuan program software SPSS dan dapat diketahui data sebagai berikut: jika dilihat dari kolom corrected item-total correlation dan jika seluruh jawaban

responden dibandingkan dengan nilai r tabel pada taraf signifikan $n=30 \alpha =0,05 = 0.361$, hasil perhitungan lebih besar dari nilai r tabel, dengan demikian dapat ditarik kesimpulan seluruh kuesioner tentang komunikasi dinyatakan “valid”. Hasil perhitungan validitas pada variabel kinerja pegawai disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3 Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Variabel Y)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	35.40	56.114	.738	.770
item2	35.07	55.924	.821	.766
item3	34.93	53.210	.638	.724
item4	39.67	66.238	.695	.731
item5	40.00	66.000	.686	.656
item6	39.80	64.886	.939	.842
item7	39.60	72.543	.748	.687
item8	39.93	65.210	.665	.717
item9	39.73	61.781	.882	.718
item10	40.00	65.571	.746	.636

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2015

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti tentang variabel kinerja pegawai, maka hasil jawaban responden tersebut kemudian diolah menggunakan bantuan program software SPSS dan dapat diketahui data sebagai berikut: jika dilihat dari kolom corrected item-total correlation dan jika seluruh jawaban responden dibandingkan dengan nilai r tabel pada taraf signifikan $n=30 \alpha =0,05 = 0.361$, hasil perhitungan lebih besar dari nilai r tabel, dengan demikian dapat ditarik kesimpulan seluruh kuesioner tentang kinerja pegawai dinyatakan “valid”.

Hasil Uji Relibilitas

Pengujian reliabilitas ketiga variabel dilakukan dengan membandingkan Nilai Alfa dengan nilai kritik r (r_{tabel}) pada $df = 30$ dan taraf kepercayaan 95%, yaitu 0.361. Hasil perbandingannya dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4. Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas di dapat nilai Alpha budaya organisasi sebesar 0.754, komunikasi sebesar 0.771 dan kinerja pegawai sebesar 0.762 dan kesimpulannya kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai Alphanya > 0.60 . Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Deskripsi Data

Deskripsi data yang dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran mengenai kategori jawaban responden pada masing-masing variabel penelitian, Untuk mengetahui kategori jawaban responden digunakan rumus:

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Keterangan:

I = Interval

NT = Nilai Tertinggi

NR = Nilai Terendah

K = Kategori (Sugiyono, 2005: 127)

Nilai tertinggi pada masing-masing variabel diperoleh dari skor 5 x 10 pertanyaan = 50 dan nilai terendah diperoleh dari skor 1 x 10 pertanyaan = 10, sehingga nilai intervalnya adalah sebagai berikut:

$$I = \frac{50 - 10}{5} = \frac{40}{5} = 8$$

Berdasarkan interval yang telah didapatkan maka kategori total skor pada dua variabel yang diteliti sebagai berikut :

Total skor 42 - 50 Masuk dalam kategori Sangat Baik

Total skor 34 - 41 Masuk dalam kategori Baik

Total skor 26 - 33 Masuk dalam kategori Cukup Baik.

Total skor 18 - 25 Masuk dalam kategori Tidak Baik

Total skor 10 - 17 Masuk dalam kategori Sangat Tidak Baik

Berdasarkan ketentuan nilai interval tersebut maka deskripsi data masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Deskripsi Data Budaya Organisasi

Deskripsi data jawaban responden pada variabel budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Deskripsi Data Variabel Budaya Organisasi

Budaya Organisasi	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	43 – 50	4	6,3
Baik	35 – 42	48	76,2
Cukup Baik	26 – 34	11	17,5
Tidak Baik	18 – 25	0	0,0
Sangat Tidak Baik	10 – 17	0	0,0
Jumlah		63	100,00

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2015

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa 4 (6,3%) responden menyatakan budaya organisasi yang berkembang pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung adalah sangat baik, sebanyak 48 (76,2%) responden menyatakan budaya organisasi yang berkembang adalah baik, sebanyak 11 (17,5%) responden menyatakan budaya organisasi yang berkembang adalah cukup baik dan tidak ada (0,00%) responden yang menyatakan budaya organisasi yang berkembang adalah tidak baik dan sangat tidak baik. Dengan demikian maka sebagian besar responden penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi telah berkembang dengan baik. Selanjutnya untuk mendeskripsikan data pada setiap pernyataan kuisioner pada masing-masing variabel penelitian dihitung dengan menggunakan rumus persentase yaitu sebagai berikut:

$$\text{Persentase} = \frac{\text{Nilai Capaian}}{\text{Nilai Maksimal}} \times 100\%$$

(Sugiyono, 2005: 134)

Adapun kategorinya adalah sebagai berikut :

Nilai Persentase 80 – 100% Masuk dalam kategori Sangat Baik

Nilai Persentase 60 – 79 % Masuk dalam kategori Baik

Nilai Persentase 40 – 59% Masuk dalam kategori Cukup Baik.

Nilai Persentase 20 – 39% Masuk dalam kategori Kurang Baik

Nilai Persentase 0 – 19% Masuk dalam kategori Sangat Kurang Baik

Analisis data variabel budaya organisasi berdasarkan pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Deskripsi Data Variabel Budaya organisasi Berdasarkan Pertanyaan

No	Budaya Organisasi	Skor Capaian	Skor Maksimal	Persentase Capaian	Kategori
1	Bapak/Ibu diberikan kesempatan dan kebebasan berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan	242	315	76.83	Baik
2	Kehendak / inisiatif pegawai dapat diterapkan guna pencapaian tugas dengan tidak keluar dari tupoksi Bapak/Ibu	245	315	77.78	Baik
3	Bapak/Ibu memiliki kesadaran diri dalam mentaati jam kerja kantor (7.30–15.30) dipotong waktu isoma (12.00-13.00)	247	315	78.41	Baik
4	Bapak/Ibu selalu berkerjasama dalam satu bagian atau lingkungan instansi untuk mencapai hasil pekerjaan yang telah ditetapkan	237	315	75.24	Baik
5	Apakah dalam bekerja Bapak/Ibu mendapatkan dukungan atasan berupa saran dan masukan untuk menyelesaikan pekerjaan	234	315	74.29	Baik
6	Bapak/Ibu menghendaki Waskat (pengawasan melekat) diterapkan di lingkungan kerja	236	315	74.92	Baik
7	Peraturan Walikota tentang Budaya Malu di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung sesuai dengan aktualisasi diri Bapak/Ibu	233	315	73.90	Baik
8	Laporan realisasi fisik dan keuangan perbulan merupakan tugas yang wajib diselesaikan Bapak/Ibu	234	315	74.29	Baik
9	Menurut Bapak/Ibu komunikasi antara atasan dan staf (juga sebaliknya) di lingkungan kerja terjalin dengan baik	240	315	76.19	Baik
10	Menurut Bapak/Ibu komunikasi yang bersifat dua arah menunjang penyelesaian pekerjaan sesuai sasaran	245	315	77.78	Baik

Berdasarkan tabel di atas maka kategori jawaban responden pada variabel budaya organisasi yang ada di Dinas Bina Marga Provinsi Lampung berdasarkan pertanyaan adalah masuk dalam kategori baik atau sesuai dengan hasil perhitungan secara keseluruhan.

Deskripsi Data Komunikasi

Deskripsi data jawaban responden pada variabel komunikasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Deskripsi Data Variabel Komunikasi

Komunikasi	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	43 – 50	6	9,5
Baik	35 – 42	44	69,8
Cukup Baik	26 – 34	13	20,6
Tidak Baik	18 – 25	0	0,0

Sangat Tidak Baik	10 – 17	0	0,0
Jumlah		63	100,00

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2015

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa 6 (9,5%) responden menyatakan komunikasi yang berkembang di kantor adalah sangat baik, sebanyak 44 (69,8%) responden menyatakan komunikasi yang berkembang di kantor adalah baik, sebanyak 13 (20,6%) responden menyatakan komunikasi yang berkembang di kantor adalah cukup baik dan tidak ada (0,00%) responden yang menyatakan komunikasi yang berkembang di kantor adalah tidak baik dan sangat tidak baik. Dengan demikian maka sebagian besar responden penelitian menyatakan bahwa komunikasi telah dilaksanakan dengan baik.

Selanjutnya analisis data variabel komunikasi berdasarkan pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Deskripsi Data Variabel Komunikasi Berdasarkan Pertanyaan

No	Indikator Komunikasi	Skor Capaian	Skor Maksimal	Persentase Capaian	Kategori
1	Tugas yang dilaksanakan oleh Bapak/Ibu terkadang berinteraksi dengan bagian/seksi lain, hal ini menunjang pencapaian tugas secara maksimal	238	315	75.56	Baik
2	Keinginan agar capaian tugas sesuai sasaran membuat Bapak/Ibu memberikan tanggapan atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan	248	315	78.73	Baik
3	Perasaan empati kepada rekan, membantu dan menyelesaikan persoalan kerjanya memberikan implikasi positif terhadap hasil pekerjaan Bapak/Ibu	237	315	75.24	Baik
4	Sikap saling berempati para pegawai di lingkungan kerja mempunyai nilai positif terhadap penyelesaian tugas	243	315	77.14	Baik
5	Masukan / saran yang disampaikan atasan dalam penyelesain tugas membantu Bapak/Ibu mencapai penyelesaian tugas dengan baik	236	315	74.92	Baik
6	Informasi yang disampaikan berbagai pihak memberikan dukungan penyelesaian tugas Bapak/Ibu	228	315	72.38	Baik
7	Menurut Bapak/Ibu kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas merupakan hal utama yang harus dimiliki	232	315	73.65	Baik
8	Optimisme adalah sifat positif untuk pencapaian pekerjaan	241	315	76.51	Baik
9	Pengalaman / track record pegawai sebagai suatu keharusan guna penguasaan dan pemahaman tugas	227	315	72.06	Baik
10	Sikap pegawai dalam berinteraksi dilingkungan instansi adalah bagian dari kondusifitas kerja	230	315	73.02	Baik

Berdasarkan tabel di atas maka kategori jawaban responden pada variabel komunikasi yang ada di Dinas Bina Marga Provinsi Lampung berdasarkan pertanyaan masuk dalam kategori baik atau sesuai dengan hasil perhitungan secara keseluruhan.

Deskripsi Data Komunikasi

Deskripsi data jawaban responden pada variabel komunikasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Deskripsi Data Variabel Komunikasi

Komunikasi	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	43 – 50	6	9,5
Baik	35 – 42	44	69,8
Cukup Baik	26 – 34	13	20,6
Tidak Baik	18 – 25	0	0,0

Sangat Tidak Baik	10 – 17	0	0,0
Jumlah		63	100,00

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2015

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa 6 (9,5%) responden menyatakan komunikasi yang berkembang di kantor adalah sangat baik, sebanyak 44 (69,8%) responden menyatakan komunikasi yang berkembang di kantor adalah baik, sebanyak 13 (20,6%) responden menyatakan komunikasi yang berkembang di kantor adalah cukup baik dan tidak ada (0,00%) responden yang menyatakan komunikasi yang berkembang di kantor adalah tidak baik dan sangat tidak baik. Dengan demikian maka sebagian besar responden penelitian menyatakan bahwa komunikasi telah dilaksanakan dengan baik.

Selanjutnya analisis data variabel komunikasi berdasarkan pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Deskripsi Data Variabel Komunikasi Berdasarkan Pertanyaan

No	Indikator Komunikasi	Skor Capaian	Skor Maksimal	Persentase Capaian	Kategori
1	Tugas yang dilaksanakan oleh Bapak/Ibu terkadang berinteraksi dengan bagian/seksi lain, hal ini menunjang pencapaian tugas secara maksimal	238	315	75.56	Baik
2	Keinginan agar capaian tugas sesuai sasaran membuat Bapak/Ibu memberikan tanggapan atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan	248	315	78.73	Baik
3	Perasaan empati kepada rekan, membantu dan menyelesaikan persoalan kerjanya memberikan implikasi positif terhadap hasil pekerjaan Bapak/Ibu	237	315	75.24	Baik
4	Sikap saling berempati para pegawai di lingkungan kerja mempunyai nilai positif terhadap penyelesaian tugas	243	315	77.14	Baik
5	Masukan / saran yang disampaikan atasan dalam penyelesaian tugas membantu Bapak/Ibu mencapai penyelesaian tugas dengan baik	236	315	74.92	Baik
6	Informasi yang disampaikan berbagai pihak memberikan dukungan penyelesaian tugas Bapak/Ibu	228	315	72.38	Baik
7	Menurut Bapak/Ibu kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas merupakan hal utama yang harus dimiliki	232	315	73.65	Baik
8	Optimisme adalah sifat positif untuk pencapaian pekerjaan	241	315	76.51	Baik
9	Pengalaman / track record pegawai sebagai suatu keharusan guna penguasaan dan pemahaman tugas	227	315	72.06	Baik
10	Sikap pegawai dalam berinteraksi dilingkungan instansi adalah bagian dari kondusifitas kerja	230	315	73.02	Baik

Berdasarkan tabel di atas maka kategori jawaban responden pada variabel komunikasi yang ada di Dinas Bina Marga Provinsi Lampung berdasarkan pertanyaan masuk dalam kategori baik atau sesuai dengan hasil perhitungan secara keseluruhan.

Deskripsi Data Kinerja Pegawai

Deskripsi data jawaban responden pada variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Deskripsi Data Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	43 – 50	8	12,7
Baik	35 – 42	45	71,4
Cukup Baik	26 – 34	10	15,9
Tidak Baik	18 – 25	0	0,0
Sangat Tidak Baik	10 – 17	0	0,0

Jumlah	63	100,00
---------------	-----------	---------------

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2015

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa 8 (12,7%) responden memiliki kinerja yang sangat baik, sebanyak 45 (71,4%) responden memiliki kinerja yang baik, sebanyak 10 (15,9%) responden memiliki kinerja yang cukup baik dan tidak ada (0,00%) responden yang memiliki kinerja yang tidak baik dan sangat tidak baik. Dengan demikian maka sebagian besar responden penelitian menyatakan bahwa kinerja pegawai telah dilaksanakan dengan baik.

Selanjutnya analisis data variabel kinerja pegawai berdasarkan pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Deskripsi Data Variabel Kinerja Pegawai Berdasarkan Pertanyaan

No	Indikator Kinerja Pegawai	Skor Capaian	Skor Maksimal	Persentase Capaian	Kategori
1	Bapak/Ibu mamapu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik sesuai dengan target kerja	255	315	80.95	Sangat Baik
2	Pekerjaan sudah diselesaikan dengan memenuhi kelengkapan dan kerapian pekerjaan	244	315	77.46	Baik
3	Bapak/Ibu dapat melaksanakan pekerjaan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target/rencana kerja	246	315	78.10	Baik
4	Komitmen kerja sebagai PNS sudah sesuai dalam melakukan pekerjaan	250	315	79.37	Baik
5	Bapak/Ibu dapat melaksanakan pekerjaan secara konsisten	241	315	76.51	Baik
6	Orientasi kerja Bapak/Ibu diarahkan pada pemberian pelayanan kepada masyarakat	238	315	75.56	Baik
7	Bapak/Ibu memiliki integritas yang baik dalam bekerja	234	315	74.29	Baik
8	Bapak/Ibu mampu bekerja secara disiplin	242	315	76.83	Baik
9	Bapak/Ibu mampu menjalin kerjasama sebagai sebuah tim kerja yang solid	243	315	77.14	Baik
10	Sesama rekan kerja Bapak/Ibu dapat saling membantu dan mengkondisikan suasana kerja yang efektif dan efisien	240	315	76.19	Baik

Berdasarkan tabel di atas maka kategori jawaban responden pada variabel kinerja pegawai yang ada di Dinas Bina Marga Provinsi Lampung berdasarkan pertanyaan masuk dalam kategori baik. Hasil ini sesuai dengan hasil perhitungan secara keseluruhan.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan suatu analisis data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, kemudian dilakukan analisa berdasarkan metode statistik. Adapun analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian adalah koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi linier berganda, uji t dan uji F serta menggunakan bantuan program *software* SPSS.

1. Koefisien Korelasi Secara Parsial

Analisis korelasi parsial (*partial correlation*) digunakan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel. Nilai korelasi (r) ada dua arah, nilai positif menunjukkan hubungan searah (X naik maka Y naik) dan nilai positif menunjukkan hubungan terbalik (X naik maka Y turun).

Tabel 13. Koefien Korelasi Secara Parsial

Correlations		Budaya	komunikasi	kinerja
budaya	Pearson Correlation	1	.806	.864**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000
	N	63	63	63
komunikasi	Pearson Correlation	.806	1	.816
	Sig. (2-tailed)	.001		.000
	N	63	63	63
kinerja	Pearson Correlation	.864**	.816	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	63	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan data di atas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- Koefisien korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung adalah sebesar 0.864, hubungan antar kedua variabel dalam kategori “tinggi” karena berada pada interval (0.801-1.000) dan arah korelasi (+) artinya jika budaya organisasi dikembangkan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya jika budaya organisasi tidak dikembangkan dengan baik maka akan menurunkan kinerja pegawai.
- Koefisien korelasi antara komunikasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung adalah sebesar 0.816, hubungan antar kedua variabel dalam kategori “tinggi” karena berada pada interval (0.801-1.000) dan arah korelasi (+) artinya jika komunikasi dikembangkan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya jika komunikasi tidak dikembangkan dengan baik maka akan menurunkan kinerja pegawai.

2. Koefisien Korelasi Secara Simultan

Analisis korelasi secara simultan digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Nilai korelasi (r) ada dua arah, nilai positif menunjukkan hubungan searah (X naik maka Y naik) dan nilai positif menunjukkan hubungan terbalik (X naik maka Y turun).

Tabel 13. Koefien Korelasi Secara Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.790	.790	2.943

- Predictors: (Constant), budaya organisasi, komunikasi

Koefisien korelasi antara budaya organisasi dan komunikasi dengan kinerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung adalah sebesar 0.889, hubungan antar kedua variabel dalam kategori “tinggi” karena berada pada interval (0.801-1.000) dan arah korelasi (+) artinya jika budaya organisasi dan komunikasi dikembangkan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya jika budaya organisasi dan komunikasi tidak dikembangkan dengan baik maka akan menurunkan kinerja pegawai.

3. Koefisien Determinasi Secara Parsial

Analisis determinasi secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X dan Y, sehingga dapat diketahui berapa besar persentase variabel X mempengaruhi variabel Y.

Tabel 14. Koefien Determinasi X₁ terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.746	.746	2.357

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Koefisien Penentu (KP) = $r^2 = 0.864 \times 0.864 = 0.746 \times 100\% = 74.6\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 74.6%.

Tabel 15. Koefien Determinasi X₂ terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.666	.666	2.276

a. Predictors: (Constant), komunikasi

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Koefisien Penentu (KP) = $r^2 = 0.816 \times 0.816 = 0.666 \times 100\% = 66.6\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 66.6%.

4. Koefisien Determinasi Secara Simultan

Analisis determinasi secara simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel X atau lebih, sehingga dapat diketahui berapa besar persentase variabel X mempengaruhi variabel Y.

Tabel 16. Koefien Determinasi Secara Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.790	.790	2.943

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, komunikasi

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Koefisien Penentu (KP) = $r^2 = 0.889 \times 0.889 = 0.790 \times 100\% = 79.0\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 79.0% dan sisanya sebesar 21.0% dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang tidak penulis teliti, seperti semangat kerja, motivasi, pengawasan, insentif, uraian tugas, beban kerja dan sebagainya.

5. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif untuk memprediksi nilai dari variabel dependen, apakah nilai variabel dependen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 17. Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.819	676.273		5.123	.002
Budaya_organisasi	.872	43.418	3.716	7.836	.001
komunikasi	.883	42.612	4.817	6.937	.002

a. Dependent Variable: kinerja

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

$$Y = 6.819 + 0.872X_1 + 0.883X_2 + E_t$$

Interpretasi

1. α 6.819 mempunyai makna
Jika budaya organisasi dan komunikasi dianggap konstan maka kinerja pegawai adalah sebesar 6.819%
2. β_2 0,872 mempunyai makna
Jika budaya organisasi ditingkatkan 1 persen dan komunikasi dianggap konstan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.872%
3. β_1 0.883 mempunyai makna
Jika komunikasi ditingkatkan 1 persen dan budaya organisasi dianggap konstan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.883%

Berdasarkan keterangan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X_2 lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien regresi X_1 . Hal ini menunjukkan kontribusi variabel komunikasi lebih tinggi atau dominan dibandingkan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung.

6. Uji Hipotesis Secara Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, jika nilai Sig < 0.05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau H_0 ditolak H_a diterima.

**Tabel 19. Uji Hipotesis Secara Parsial
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.819	676.273		5.123	.002
budaya organisasi	.872	43.418	3.716	7.836	.001
komunikasi	.883	42.612	4.817	6.937	.002

a. Dependent Variable: kinerja

a. Uji Hipotesis X_1 terhadap Y:

Berdasarkan Uji t atau t tes dapat dihitung sebesar 7.836 dengan taraf signifikan 0.001, karena *probability* jauh lebih kecil dari 0.05 maka budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis pertama: "Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung" *diterima*.

b. Uji Hipotesis X_2 terhadap Y:

Berdasarkan Uji t atau t tes dapat dihitung sebesar 6.937 dengan taraf signifikan 0.002, karena *probability* jauh lebih kecil dari 0.05 maka komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis kedua: "Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja."

7. Uji Hipotesis Secara Simultan (Anova)

Uji Anova (uji F) ini digunakan untuk menguji variabel independen secara keseluruhan berpengaruh terhadap variabel terikat, jika nilai Sig < 0.05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau H_0 ditolak H_a diterima.

**Tabel 20 Uji Hipotesis X_1 dan X_2 terhadap Y
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2441.694	2	1220.847	27.593	.002 ^a
	Residual	2365.144	61	28.496		

Total	4806.837	63			
-------	----------	----	--	--	--

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, komunikasi

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan Uji Anova atau F tes didapat F hitung sebesar 27.593 dengan taraf signifikan sebesar 0.002, karena *probability* jauh lebih kecil dari 0.05 maka budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis ketiga: “Budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung” *diterima*.

Interpretasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung. Hal ini berarti bahwa apabila budaya organisasi dilakukan dengan baik maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Menurut Tangkilisan (2005: 17), budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, dan norma bersama tersebut adalah produk dari interaksi antara fungsi-fungsi manajerial, yaitu perilaku, struktur dan proses organisasi; dan dengan lingkungan yang lebih luas di mana organisasi tersebut berada. Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung. Hal ini berarti bahwa apabila budaya organisasi dilaksanakandengan baik dan komunikasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Kinerja menurut Hamzah (2004 : 31) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja pada umumnya diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diperoleh dari perbuatannya, jadi kinerja berkenaan dengan apa yang dihasilkan oleh seseorang dari tingkah lakunya. Peningkatan kualitas kerja pegawai terus diupayakan guna menjamin terkondisinya Sumber Daya Manusia yang mempunyai kualitas dasar baik, pembinaan melalui penugasan yang mendidik, pengembangan program pelatihan yang memungkinkan tersedianya tenaga siap pakai, peningkatan kesejahteraan yang memadai, dan pemberian jaminan hari tua. Hal ini berkaitan dengan keberhasilan otonomi daerah yang luas dan utuh memerlukan berbagai kemampuan dari pelaksanaannya. Inisiatif pemerintah daerah untuk mengupayakan tersedianya aparat yang profesional, dalam arti kapabilitas maupun dalam arti integritas, moralitas, dan etika yang tinggi merupakan keharusan. Hal ini tidak dapat dipisahkan dari hakikat Organisasi sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah yang mendukung Pemerintah Daerah dalam melaksanakan otonomi daerah.

Kesimpulan dan Implikasi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung.
3. Budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung.

Implikasi

Beberapa implikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan penilaian kuesioner per indikator budaya organisasi yang perlu ditingkatkan oleh Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung adalah pada indikator “pengawasan atau control”, sehingga hal yang dapat dilakukan adalah pimpinan meningkatkan pengawasan pada pegawai dalam bekerja, agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dan menaati ketentuan atau peraturan instansi maupun peraturan perundang-undangan kepegawaian.
2. Berdasarkan penilaian kuesioner per indikator komunikasi yang perlu ditingkatkan adalah “kesamaan”, sehingga hal yang dapat dilaksanakan adalah pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung menyusun dan melaksanakan prioritas dalam bekerja, sehingga seluruh pekerjaan yang menjadi tugasnya dapat diselesaikan secara tepat waktu dan tepat sasaran.
3. Berdasarkan penilaian kuesioner per indikator kinerja yang perlu ditingkatkan adalah “perilaku kerja” sehingga pada Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung dapat menerapkan sistem kerja yang berperilaku baik dengan mengutamakan sistem kejujuran serta orientasi pelayanan terhadap masyarakat

secara kontinu dalam bekerja, menerapkan pelayanan yang berperilaku baik dan bekerja sesuai dengan bidang dan tugasnya masing-masing.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2010. Metode Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Rineka Cipta, Jakarta.
- Barusman, Andala Rama Putra dan Mihdar, Fauzi. 2014. *The Effect of Job Satisfacation and Organaziotional Justice on Organizational Citizenship Behavior with Organization Commitment as the Moderator*. International Journal of Humanities and Social Science Vol. 4, No:9, pp 118-126
- Effendi, Sofian, 2005. Metode Penelitian survey, PT. Pustaka LP3ES Indonesia. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Moehariono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya: Ghalia Indonesia
- Lasswell D Harold dalam Dedy Mulyana. 2005. Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Sugiyono, 2005. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta Jakarta
- Tangkilisan, 2005. Manajemen Personalia. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Widjaya, AW. 2008. Komunikasi dan Hubungan Masyarakat, Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.