

Artikel

Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat

Ridwan Taupik

Dinas Pendidikan Kab.Bandung Barat

iwan_taupik@yahoo.com

Abstrak: Masalah pokok dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai rendah, yang menurut pengamatan peneliti diakibatkan oleh Budaya organisasi dan Iklim Komunikasi Organisasi yang belum optimal. Atas dasar pemikiran dan pertimbangan, peneliti berkeinginan untuk meneliti lebih lanjut dalam bentuk penelitian tesis dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat". Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey explanatory, yaitu suatu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Teknis analisis yang digunakan adalah teknik statistik deskriptif yang berfungsi untuk mengelompokkan data, menggarap, menyimpulkan, memaparkan serta menyajikan hasil olahan. Hal ini bertujuan untuk melakukan pola hubungan sebab akibat antara nilai suatu variabel dengan variabel lainnya. Analisis dalam pengolahan data menggunakan analisis jalur (Path Analysis).

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi dan Iklim Komunikasi Organisasi pegawai secara empirik telah memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian juga menemukan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain yang secara akademik diakui keberadaannya.

Kata Kunci: Budaya organisasi, Iklim Organisasi, Iklim Komunikasi Organisasi, dan Kinerja Pegawai, Sumberdaya Manusia, Path Analysis

Lisensi:

Hak Cipta (c) 2023 Jurnal Karya Insan Pendidikan Terpilih



Artikel ini berlisensi *Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License*.

Abstract: *The main problem in this study is the low employee performance, which according to the researchers' observations is caused by organizational culture and organizational communication climate that is not yet optimal. Based on thoughts and considerations, researchers intend to investigate further in the form of a thesis research entitled "The Effect of Organizational Culture and Organizational Communication Climate on the Performance of West Bandung District Education Office Employees".*

The research method used is the explanatory survey method, which is a method that aims to test the research hypotheses that have been formulated previously. The analysis technique used is descriptive statistical techniques that function to group data, work on, conclude, explain and present the processed results. It aims to make a pattern of causal relations between the value of a variable with other variables. Analysis in data processing uses path analysis.

The conclusion in this study is the Organizational Culture and Organizational Communication Climate of employees empirically influences the Performance of Employees in the West Bandung Regency Education Office, both partially and simultaneously. The results also found that employee performance is influenced by other factors that are academically recognized.

Keywords: *Competence, Discipline, Human Resources, Performance, Teacher, Quantitative Research.*

1 PENDAHULUAN

Pemerintah Daerah sesuai dengan Undang-undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sesuai dengan pembagian urusan pemerintahan bidang Pendidikan mempunyai kewajiban untuk mengelola pendidikan, untuk pemerintah Daerah Kabupaten/kota mempunyai tugas untuk melakukan pengelolaan pendidikan dasar (SD dan SMP) serta Pengelolaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Non formal. Dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang pendidikan ini pemerintah daerah mendelegasikan kepada perangkat daerah seperti di Kabupaten Bandung Barat tugas ini dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan.

Dinas pendidikan sebagai sebuah organisasi merupakan sebuah wadah untuk sekumpulan orang yang bekerja sama secara rasional serta sistematis yang dipimpin atau terkendali untuk mencapai tujuan tertentu memanfaatkan sumber daya yang ada di dalamnya. Organisasi dihadapkan pada upaya penyesuaian diri untuk merespon dinamika eksternal dan integrasi potensi internal dalam tugas yang semakin kompleks, dimana SDM menjadi salah satu komponen penting dalam organisasi untuk itu tidak dapat mengabaikan SDM yang dimiliki dengan memberikan perhatian atas kepuasan kerja SDM/pegawai. Karena pengabaian terhadap kepuasan kerja pegawai akan berdampak pada kinerja pegawai dan dapat berdampak pada kualitas pelayanan organisasi Dinas Pendidikan.

Pembentukan budaya yang ada pada tingkat organisasi merupakan perwujudan sarana terbaik sebagai penyesuaian bagi anggota/pegawai, bagi orang yang diluar organisasi yang terlibat (pasien dan keluarganya) dan pihak yang berkepentingan (stakeholders) ataupun bagi para pembentukan dan pengembangan budaya organisasi dalam mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi atau perkembangan waktu yang selalu mengalami perubahan akan berpengaruh terhadap pembentukan budaya pada organisasi tersebut.

Sebuah organisasi dapat memiliki suatu rencana yang sempurna, namun bila tidak mempunyai orang-orang yang berkualitas yang akan melaksanakannya, rencana tersebut kosong belaka. Artinya bahwa manusia adalah sumber daya terpenting dalam sebuah organisasi, sebab mereka menyediakan bakat, ketrampilan, pengetahuan, pengalaman untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang tinggi dari pegawai merupakan hal yang sangat diinginkan oleh organisasi. Semakin banyak pegawai yang berkinerja tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan semakin meningkat.

Berdasarkan hal di atas jelaslah bahwa setiap pegawai mempunyai keinginan dan harapan besar untuk mencapai kinerja yang tinggi, dengan harapan manajemen dalam organisasi mampu menciptakan dan mengembangkan budaya organisasi yang kuat, menimbulkan iklim komunikasi organisasi yang baik pada pegawai, adanya perhatian terhadap faktor-faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja dalam mempengaruhi motivasi pegawai. Pemenuhan terhadap faktor-faktor tersebut dapat mengarahkan pada kinerja pegawai. Walaupun, perlu disadari adanya dinamika kehidupan organisasi yang bisa saja terjadi perubahan-perubahan yang diharapkan sehingga perlunya ada evaluasi atas manajemen.

Pemahaman budaya organisasi dan iklim komunikasi organisasi merupakan sarana terbaik untuk penyesuaian para pegawai, bagi anggota di luar organisasi yang terlibat (tenaga pendidik dan kependidikan) dan pihak yang berkepentingan (investor serta instansi pemerintah yang terkait) ataupun juga bagi pembentukan dan pengembangan budaya organisasi itu sendiri dalam mengatasi berbagai bentuk masalah baik yang sedang dihadapi maupun masalah yang akan dihadapi.

Mengingat pentingnya budaya organisasi, iklim komunikasi organisasi, dan peningkatan kinerja pegawai maka setiap organisasi akan selalu berupaya untuk mengembangkan budaya

organisasi yang baik dan menciptakan iklim komunikasi yang kondusif. Budaya organisasi yang baik dan iklim komunikasi organisasi yang kondusif pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai. Begitu juga Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat sebagai organisasi yang memberikan pelayanan Pendidikan kepada masyarakat.

2 METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, pendekatan penelitian terfokus pada penelitian kuantitatif yaitu peneliti mengumpulkan data dengan menetapkan terlebih dahulu konsep sebagai variable-variabel yang berhubungan dengan teori yang sudah ada kemudian mencari data dengan menggunakan kuesioner untuk pengukuran variabel-variabel. Menurut (Sugiyono, 2017, hal. 8) menyatakan:

Penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan survey, menurut (Arikunto, 2013, hal. 3):

Penelitian survey yaitu penelitian yang benar-benar hanya memaparkan apa yang terdapat atau terjadi dalam sebuah kancah, lapangan atau wilayah tertentu. Data yang dikumpulkan diklasifikasikan atau dikelompok-kelompokan menurut jenis, sifat, atau kondisinya.

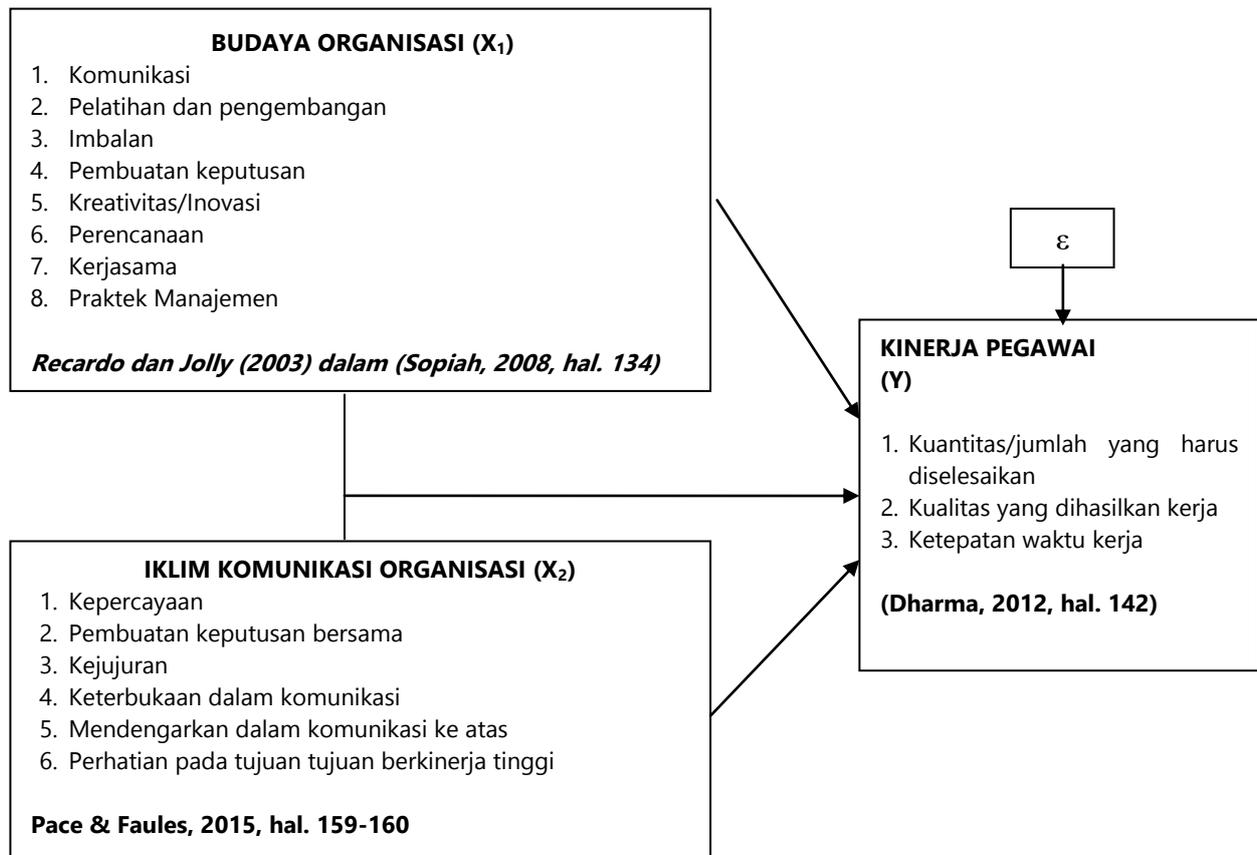
Sedangkan menurut (Sugiyono, 2017) :

Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam mengumpulkan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya.

Selanjutnya pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menjelaskan hubungan variabel budaya organisasi (X_1), iklim komunikasi organisasi (X_2) dan kinerja pegawai (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat berjumlah 95 Orang. Teknik pengambilan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Jenuh*, sehingga pada penelitian ini akan diteliti seluruh populasi yaitu sejumlah 95 orang pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.

Adapun model penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel penelitian tertuang dalam gambar berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

3 HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hubungan Antar Variabel Menggunakan Analisis Korelasi

Untuk menentukan keeratan hubungan antar variabel Budaya Organisasi (X₁), Iklim Komunikasi Organisasi (X₂) dan Kinerja Pegawai (Y) menggunakan korelasi *product moment pearson*. Hipotesis yang diajukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel secara umum dinyatakan sebagai berikut:

H₀ : ρ = 0 (Tidak terdapat hubungan antar variabel)

H₁ : ρ ≠ 0 (Terdapat hubungan antar variabel)

Kriteria uji : Tolak H₀ jika |t_{hitung}| > t_{tabel}, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X_i dengan variabel X_j pada taraf signifikansi α. Hasil perhitungan analisis korelasi antar variabel disajikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 1. Pengujian Koefisien Korelasi antar Variabel X dan Y

No	Variabel	r _{hitung}	Nilai T	T _{Tabel}	Sig.	Kesimpulan	Kategori
1	X ₁ X ₂	.812	13.409	0,202	0,000	signifikan	<i>Sangat Tinggi</i>
2	X ₁ Y	.430	6.169	0,202	0,000	signifikan	<i>Sangat Tinggi</i>
3	X ₂ Y	.537	7.714	0,202	0,000	Signifikan	<i>Sangat Tinggi</i>

Sumber: Data Hasil Analisis Korelasi

Dengan menggunakan bantuan *software SPSS 26.00 for windows* diperoleh nilai korelasi, statistik uji-*t* dengan nilai signifikansinya untuk menentukan penolakan atau penerimaan hipotesis. Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai signifikansi mendekati nol (Sig. 0.000) untuk hubungan variabel X_1Y dan X_2Y , nilai signifikansi lebih kecil jika dibandingkan dengan taraf nyata $\alpha = 0.05$ artinya variabel yang dikorelasikan mempunyai hubungan linear yang signifikan pada taraf nyata 5% (uji dua arah). Atau dengan menggunakan bantuan tabel distribusi *t-Student* pada taraf nyata $\alpha = 0.05$ dengan derajat kebebasan $dk = n - 2 = 93$ diperoleh nilai $t_{tabel} = 0.202$, semua nilai $|Nilai T| > T_{Tabel}$, jadi korelasi antar variabel eksogen tersebut **signifikan**. Demikian pula hubungan antara X_1X_2 hubungannya **signifikan**.

Hubungan yang tertinggi adalah korelasi antara Budaya Organisasi (X_1) dengan Iklim Komunikasi Organisasi (X_2) yaitu sebesar 0.812. Nilai koefisien korelasinya bertanda positif artinya terdapat hubungan yang sejajar (searah) antara X_1 dan X_2 , hal tersebut menunjukkan jika Budaya Organisasi mengalami peningkatan maka Iklim Komunikasi Organisasi pun semakin membaik. Hubungan antara Budaya Organisasi (X_1) dengan Iklim Komunikasi Organisasi (X_2) berada pada rentang 0,60 – 0,799 menurut Sugiyono (Sugiyono, 2017, hal. 184) hubungannya dapat dikategorikan mempunyai keeratan hubungan yang **kuat**.

Urutan nilai korelasi kedua dan selanjutnya yang terkecil dapat diurutkan sebagai berikut. Budaya Organisasi (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.537 dikategorikan hubungannya **sedang**. Terakhir korelasi Iklim Komunikasi Organisasi (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.430, dengan nilai korelasi yang terletak antara 0.40-0,599, maka kedua korelasi tersebut dikategorikan mempunyai keeratan hubungannya **sedang**.

b. Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Komunikasi Organisasi (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk menganalisis hubungan kausal (pengaruh) antara Budaya Organisasi dan Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat digunakan suatu metode analisis yang disebut dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*).

Langkah-langkah untuk membentuk struktur model analisis jalur adalah sebagai berikut :

- 1) Menghitung koefisien korelasi bivariat untuk setiap pasangan variabel eksogen (X), dan variabel endogen (Y), hasilnya disusun dalam tabel dibawah ini.**

Tabel 2. Matriks Korelasi Variabel Eksogen dan Endogen

Variabel	X_1	X_2	Y
X_1	1,000	0,812	0,866
X_2	0,812	1,000	0,866
Y	0,866	0,866	1,000

Sumber: Data Hasil Analisis Kolerasi

- 2) Menyusun matriks korelasi antar variabel eksogen**

Tabel 3. Matriks Korelasi antar Variabel Eksogen

Variabel	X_1	X_2
----------	-------	-------

X₁	1,000	0,812
X₂	0,812	1,000

3) Koefisien determinasi variabel X1 dan X2 terhadap Y

Tabel 4. Koefisien Determinasi Variabel X₁ dan X₂ terhadap Y/Model Summary

Model	R	R Square	Model Summary ^b		
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.921 ^a	.848	.845	2.01499	2.099

a. Predictors: (Constant), Iklim Budaya Organisasi (X₂), Budaya Organisasi (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Pada tabel Model Summary, nilai R Square atau koefisien determinasi adalah 0,848 atau 84,8%. Nilai tersebut menunjukkan besarnya pengaruh variabel Budaya Organisasi dan Iklim Komunikasi Organisasi terhadap kinerja Pegawai adalah 84,8%. Dengan kata lain besarnya pengaruh variabel lain (ε) sebesar 100% - 84,8% = 15,2% atau 0.152.

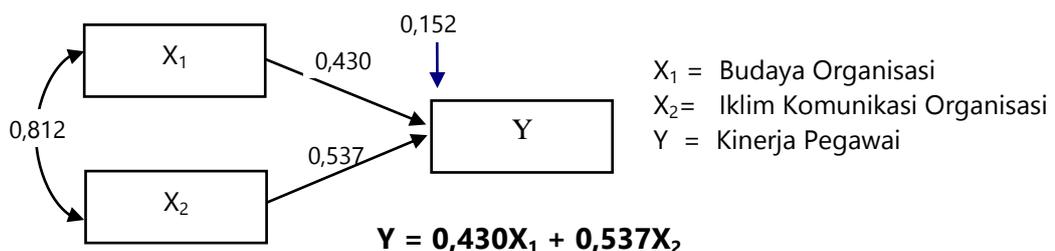
4) Menghitung koefisien jalur dengan Software SPSS 26.00 for windows

Tabel 5. Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-.384	1.353		-.284	.777
	Budaya Organisasi (X ₁)	.177	.029	.430	6.169	.000
	Iklim Budaya Organisasi (X ₂)	.427	.055	.537	7.714	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Tabel Coefficients menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel kausal terhadap Y (Kinerja Pegawai). Kolom Beta menunjukkan besar pengaruh masing-masing variabel kausal. Pengaruh variabel X₁ (Budaya Organisasi) sebesar 0,430 dan variabel X₂ (Iklim Komunikasi Organisasi) sebesar 0,537. Pengaruh semua variabel tersebut adalah signifikan, karena nilai kolom Sig lebih kecil dari nilai α (0.05). Besaran-besaran yang telah dihitung, digambarkan dalam diagram jalur seperti terlihat dibawah ini.



Gambar 2. Koefisien Jalur Budaya Organisasi dan Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pada gambar di atas koefisien jalur variabel Budaya Organisasi dan Iklim Komunikasi Organisasi terhadap kinerja Pegawai bertanda positif, artinya kedua variabel tersebut memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja Pegawai. Dengan demikian apabila hanya mempertimbangkan variabel Budaya Organisasi saja dan variabel Iklim Komunikasi Organisasi dianggap konstan, maka jika variabel Budaya Organisasi bertambah satu satuan akan meningkatkan kinerja Pegawai sebesar 0,430 satuan. Sedangkan Iklim Komunikasi Organisasi akan meningkatkan kinerja Pegawai sebesar 0,537 satuan.

5) Menguji model struktural secara simultan menggunakan statistik uji F

Tabel 6. Tabel Anova/Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2082.384	2	1041.192	256.440	.000 ^b
	Residual	373.537	92	4.060		
	Total	2455.920	94			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Iklim Budaya Organisasi (X2), Budaya Organisasi (X1)

Kriteria uji : Tolak H_0 jika $F > F_{tabel}$

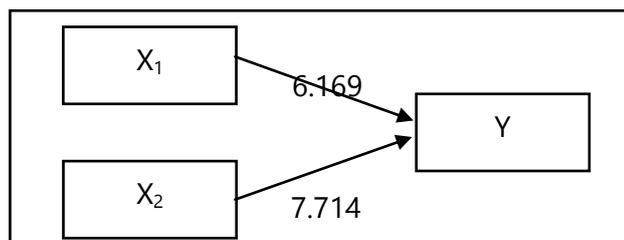
Karena $F_{hitung} = 256.440 > F_{tabel} = 3.094$ maka H_0 ditolak, artinya Jalur Budaya Organisasi dan Iklim Komunikasi Organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Dengan pengujian secara simultan menggunakan statistik uji F tidak dapat diketahui variabel mana yang sebenarnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap model struktural kinerja Pegawai. Untuk itu selanjutnya akan diuji hipotesis untuk setiap koefisien jalur menggunakan statistik uji t untuk mengetahui variabel yang berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

6) Menguji masing-masing koefisien jalur secara parsial

$H_0 : \rho_{yx_i} = 0$, secara parsial X_i tidak berpengaruh terhadap Y

$H_1 : \rho_{yx_i} > 0$, secara parsial X_i berpengaruh terhadap Y; $i = 1$ dan 2

Jika $|Nilai T_{hitung}| > T_{tabel}$ maka hipotesis nol ditolak, artinya jalur dari Budaya Organisasi dan Iklim Komunikasi Organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai. Dari hasil analisis menggunakan bantuan *software SPSS 26.00 for windows* statistik uji t digambarkan seperti terlihat dalam diagram jalur berikut ini.



Gambar 3. Uji Parsial menggunakan Statistik Uji t

7) Uji Hipotesis Budaya Organisasi (X₁)

Hipotesis yang diajukan untuk pengujian koefisien jalur dari variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah :

H₀ : $\rho_{yx_1} = 0$, secara parsial X₁ tidak berpengaruh terhadap Y

H₁ : $\rho_{yx_1} > 0$, secara parsial X₁ berpengaruh terhadap Y

Kriteria uji : hipotesis nol ditolak apabila $t > t_{tabel}$, berdasarkan perhitungan di atas dengan menggunakan taraf nyata $\alpha = 0.05$ dan derajat kebebasan $dk = 93$, ternyata $t = 6.169 > t_{tabel} = 1.968$, artinya hipotesis nol ditolak. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa koefisien jalur dari variabel Budaya Organisasi (X₁) signifikan. Dapat pula dinyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.

8) Uji Hipotesis Iklim Komunikasi Organisasi (X₂)

Hipotesis yang diajukan untuk pengujian koefisien jalur dari variabel Iklim Komunikasi Organisasi Kerja terhadap kinerja Pegawai adalah :

H₀ : $\rho_{yx_2} = 0$, secara parsial X₂ tidak berpengaruh terhadap Y

H₁ : $\rho_{yx_2} > 0$, secara parsial X₂ berpengaruh terhadap Y

Kriteria uji : hipotesis nol ditolak apabila $t > t_{tabel}$, berdasarkan perhitungan di atas dengan menggunakan taraf nyata $\alpha = 0.05$ dan derajat kebebasan $dk = 93$, ternyata $t = 7.714 > t_{tabel} = 1.968$, artinya hipotesis nol ditolak. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa koefisien jalur Iklim Komunikasi Organisasi (X₂) signifikan. Dengan kata lain dapat dinyatakan pula bahwa variabel Iklim Komunikasi Organisasi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.

Dari uraian uji hipotesis koefisien jalur secara parsial di atas dapat diringkas dalam sebuah tabel, seperti terlihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 7. Ringkasan Pengujian Koefisien Jalur

Variabel	Koef. Jalur	Nilai t	t_{tabel}	Kesimpulan	Keterangan
X ₁	0.430	6.169	1.968	Tolak H ₀	Signifikan
X ₂	0.537	7.714	1.968	Tolak H ₀	Signifikan

Sumber: Data Hasil Analisis Jalur

Karena semua variabel atau koefisien jalurnya signifikan, dapat pula dihitung besarnya persentase pengaruh untuk masing-masing variabel, tujuannya untuk mengetahui besarnya peningkatan atau penurunan terhadap kinerja Pegawai. Cara menghitung pengaruh langsung dan tak langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah dengan memperhatikan nilai koefisien jalur dan nilai koefisien korelasi antar variabel eksogen.

Pengaruh langsung X_i terhadap Y = $(\rho_{yx_i}).(\rho_{yx_i})$ dan pengaruh tidak langsung X_i melalui X_j terhadap Y = $(\rho_{yx_i}).(r_{x_i x_j}).(\rho_{yx_j})$

Tabel 8. Pengaruh langsung variabel X_i terhadap Y

Variabel	$P_{y.x_i} (R)$	Pengaruh langsung terhadap Y (R^2)	% Pengaruh langsung terhadap Y
X_1	0.430	0.18	18.00%
X_2	0.537	0.29	29.00%

Sumber: Data Hasil Analisis Jalur

Dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepemimpinan dan Iklim Komunikasi Organisasi mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan pengaruh langsung terbesar adalah variabel Iklim Komunikasi Organisasi yaitu 18,00%, dan pengaruh langsung dari variabel Iklim Komunikasi Organisasi sebesar 29,00%. Bahasan dibawah ini merupakan uraian mengenai pengaruh langsung dan pengaruh tak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen.

9) Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 9. Persentase Pengaruh Budaya Organisasi

Uraian	Perhitungan	%
Pengaruh Langsung X_1 Terhadap Y	$(0.430)^2 =$	18,00
Pengaruh Tak Langsung X_1 Melalui X_2 Terhadap Y	$0.430 \times 0,812 \times .750 =$	18,75
Total Pengaruh X_1		36.75

Sumber: Data Hasil Analisis Jalur

Pengaruh langsung dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 18,00%, sedangkan pengaruh tak langsung Budaya Organisasi melalui Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 18,75%. Sehingga Total pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 36.75%. Artinya dengan mempertimbangkan variabel Budaya Organisasi dalam model struktural akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 36.75%, dan dari hasil pengujian variabel ini signifikan pada taraf kepercayaan 95%.

10) Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 10. Persentase Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Kerja

Uraian	Perhitungan	%
Pengaruh Langsung X_2 Terhadap Y	$(0.537)^2 =$	29,00
Pengaruh Tak Langsung X_2 Melalui X_1 Terhadap Y	$0.537 \times 0,812 \times 0.430 =$	18,75
Total Pengaruh X_2		47,75

Sumber: Data Hasil Analisis Jalur

Pengaruh langsung dari Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 29%, sedangkan pengaruh tak langsung Iklim Komunikasi Organisasi melalui variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 18,75%. Sehingga total pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 47,75%. Artinya dengan mempertimbangkan Iklim Komunikasi Organisasi kerja dalam model struktural akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 47,75%, dan dari hasil pengujian variabel ini signifikan pada taraf kepercayaan 95%.

Besarnya pengaruh total dari variabel Budaya Organisasi dan Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi

$R^2 = 0.848$ atau sebesar 84,8%, sedangkan pengaruh luar atau kekeliruannya sebesar 15,2%. Dengan persentase koefisien determinasi yang lebih besar dari 70%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa model yang dibentuk termasuk dalam kategori Kuat, sehingga dalam penelitian ini variabel Budaya Organisasi dan Iklim Komunikasi Organisasi dapat digunakan untuk mengukur Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.

4 PENUTUP

Berdasarkan hasil observasi, penelitian dan pembahasan, maka penelitian ini menunjukkan hasil penelitian secara kuantitatif disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat, pada saat ini sesuai dengan tahapan kuantil hasil penelitian termasuk dalam kategori tinggi, hal ini ditunjukkan dari pernyataan responden mengenai "Pengambilan keputusan melibatkan pegawai".
2. Peran Iklim Komunikasi Organisasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat, pada saat ini sesuai dengan tahapan kuantil hasil penelitian termasuk dalam kategori tinggi, hal ini terlihat dari item pernyataan "pegawai menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan kerja".
3. Kondisi Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat, pada saat ini sesuai dengan tahapan kuantil hasil penelitian termasuk dalam kategori tinggi, hal ini terlihat dari item pernyataan "Sarana dan prasarana yang saya pakai sesuai dengan yang dipergunakan".
4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pendidikan Kabupaten Bandung Barat sesuai hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung, dengan total pengaruh sebesar 36.75%.
5. Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat sesuai hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung, dengan total pengaruh sebesar 47,75%.
6. Besarnya pengaruh total dari variabel Budaya Organisasi dan Iklim Komunikasi Organisasi terhadap model struktural Kinerja Pegawai ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi $R^2 = 0.848$ atau sebesar 84,8%, sedangkan pengaruh luar atau kekeliruannya sebesar 15,2%. Dengan persentase koefisien determinasi yang lebih besar dari 70%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa model yang dibentuk termasuk dalam kategori baik, sehingga dalam penelitian ini variabel Budaya Organisasi dan Iklim Budaya Organisasi cukup tepat digunakan untuk mengukur Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat peranan yang cukup signifikan antara Budaya Organisasi dan Iklim Komunikasi Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai yang ditemukan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik* Cet.15. Jakarta: Rineka Cipta 2013.
- Baraweri, S. A., & Suharnomo. (2015). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi* (Studi padakaryawan Kantor Wilayah Bank BRI Semarang). *Diponogoro Journal of Management* Volume 4, Nomor 4, Tahun 2015, 1-12.
- Dessler, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Terjemahan. Jakarta: Prenhallindo.
- Dharma, S. (2012). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kosasih, N., & Budiani, S. (2007). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel*. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, VOL.3, NO.2, September 2007, 80-88.
- Littlejohn, S., & Foss, K. A. (2005). *Theories of Human Communication*, 8th Edition. Canada: Wadsworth.
- Mangkunegara, A. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & Jacson, J. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad, A. (2002). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2015). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Riva'i, & Basri. (2004). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16 (Terjemahan dari Organizational Behavior, 16th Edition). Jakarta: Salemba Empat.
- Simmamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metoda Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfa Beta.
- Sutrisno, E. (2013). *Budaya Organisasi*, Cet-3. Jakarta: Kencana.
- Tika, M. P. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cet Ke-5. Bandung: Bumi Aksara.
- Toha, M., & Darmanto. (2018). *Perilaku Organisasi*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Umar, H. (2001). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- .