

Pengaruh Budaya Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Tulang Bawang

Putu Arian Surya^{1*}, Ahiruddin¹, Ifatturohiah¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: ayunonipurnamaspd1991@gmail.com

Abstrak.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh budaya kerja dan komunikasi internal baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sampel pada penelitian ini berjumlah 72 orang pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21.0 meliputi perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 67,1 persen. Komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 10,0 persen. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa budaya kerja dan komunikasi internal secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 67,4 persen, sedangkan sisanya sebesar 32,6 persen merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Budaya Kerja, Kinerja Pegawai, Komunikasi Internal

Abstract.

The purpose of this study was to determine the effect of work culture and internal communication on employee performance. The hypothesis in this study is that there is an influence of work culture and internal communication either partially or simultaneously on employee performance. The sample in this study amounted to 72 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. Methods of data analysis using a quantitative approach with the help of statistical tools SPSS version 21.0 includes the calculation of validity tests, reliability tests, simple and multiple linear regression tests, t tests, F tests and tests of the coefficient of determination. The results of hypothesis testing show that work culture partially has a positive effect on performance with a contribution of 67.1 percent. Internal communication has a positive effect on performance with a contribution of 10.0 percent. Simultaneous hypothesis testing shows that work culture and internal communication both have a positive effect on performance with a contribution of 67.4 percent, while the remaining 32.6 percent is a variation of other variables outside this study.

Keywords: Work Culture, Employee Performance, Internal Communication

PENDAHULUAN

Ukuran kinerja suatu organisasi tidak dapat diukur dari para pelaksana pelayanan, tetapi justru dari penerima layanan (Trilaksono & Handayani, 2020). Hal ini dikarenakan kinerja itu pada dasarnya adalah output dan bukan input (Tanjung, 2020). Pihak yang dapat merasakan output bukanlah penyelenggara layanan (birokrasi) tetapi pengguna jasa layanan (masyarakat) (Ardiputra & Prawira,

2020). Oleh karena itulah dalam pengukuran suatu kinerja mau tidak mau harus melibatkan konsumen yang berasal dari masyarakat pengguna jasa layanan (Tanjung, 2020). Untuk mendapatkan kinerja yang baik, maka sumber daya manusia yang ada harus mempunyai kualitas yang baik pula (Effendi, 2021). Jika kualitas sumber daya manusianya tidak baik, maka kinerjanya dalam melaksanakan tugas tidak akan sesuai dengan yang semestinya (Usdeka & Handani, 2021).

Keberhasilan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulang Bawang dalam mencapai tujuannya juga tidak terlepas dari budaya kerja yang dianut oleh para pegawai dalam bekerja. Budaya kerja yang ada pada masing – masing pegawai akan tercermin dalam sikap dan perilaku pegawai pada saat melaksanakan pekerjaan(Siregar et al., 2020). Oleh sebab itu, budaya kerja menjadi sangat penting bagi sebuah organisasi karena dianggap mampu mempengaruhi hubungan dan suasana kerja ke arah yang lebih baik, serta mampu mempengaruhi kinerja setiap pegawai(Hasi et al., 2020).

Fenomena kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulang Bawang terlihat masih belum optimal. Lemahnya budaya kerja yang dijalankan serta pola komunikasi internal yang kurang efektif tentunya berdampak pada kinerja pegawai di lingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulang Bawang. Kedua faktor tersebut dapat diduga sebagai salah satu penyebab lemahnya kinerja pegawai yang menyebabkan kurang maksimalnya pencapaian target yang dicanangkan.

Komunikasi internal merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan efektifitas kerja. (Febianti & Kusdinar, 2020). Pada hakikatnya komunikasi internal juga merupakan bentuk dari semangat kerja yang ditunjukkan dari seorang pemimpin(Ningrum, 2020).

Berdasarkan permasalahan dan penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh Budaya Kerja dan Komunikasi internal terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulang Bawang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif(Jayusman & Shavab, 2020). Lokasi penelitian dilakukan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulang Bawang. Variabel penelitian ini adalah Budaya Kerja (X1) dan Komunikasi

Internal (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi(Nurbaiti & Napitupulu, 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulang Bawang sebanyak 72 pegawai.

Penentuan sampel menggunakan metode Purposive Sampling sehingga didapat sampel berjumlah 72 pegawai. Metode yang digunakan untuk membuktikan kebenaran data-data yang akan di analisis dengan cara menguji data menggunakan program SPSS.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) apakah bernilai positif atau negatif. Kemudian dilakukan uji hipotesis secara parsial (uji-t) dan uji hipotesis secara simultan (uji-F).

Secara parsial (uji-t) dilakukan untuk menguji hipotesis apakah Budaya Kerja (X1) dan Komunikasi Internal (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan hipotesisnya sebagai berikut:

H₀ : Tidak ada pengaruh antara Budaya Kerja (X1) dan Komunikasi Internal (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

H_a : Terdapat pengaruh antara Budaya Kerja (X1) dan Komunikasi Internal (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients. Dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik t:

Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Budaya Kerja (X1) dan Komunikasi Internal (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Budaya Kerja (X1) dan

Komunikasi Internal (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Uji-F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Budaya Kerja (X1) dan Komunikasi Internal (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan hipotesisnya sebagai berikut :

H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja (X1) dan Komunikasi Internal (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja (X1) dan Komunikasi Internal (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai sig pada tabel dan tingkat kepercayaan yang ditentukan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5%

($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik F : Jika nilai signifikansi uji F > 0,05 maka

H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Budaya Kerja (X1) dan Komunikasi Internal (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Jika nilai signifikansi uji F < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Budaya Kerja (X1) dan Komunikasi Internal (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan statistik regresi linear berganda pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Dukungan Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji Regresi Linier Berganda X1.X2-Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.819	7.459		.646	.520
X ₁	.872	.079	.799	11.030	.000
X ₂	.056	.065	.062	.860	.003

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan perhitungan, didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 4,819 + 0,872X_1 + 0,056X_2$. Maka dapat dijelaskan setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Budaya kerja sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,872 point. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Komunikasi Internal sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,056 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,872$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = 0,056$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Budaya kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan Komunikasi Internal dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Nilai F hitung sebesar 71,425 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,12 Nilai signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama budaya kerja dan komunikasi internal

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulang Bawang.

Nilai R Square sebesar 0.674 artinya sebesar 67,4% variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (budaya kerja dan komunikasi internal) sedangkan sisanya 32,6% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka dapat dikatakan hasil penelitian ini mendekati penelitian terdahulu yang mengukur gejala yang sama. Hasil penelitian Musirin dan Irwansyah (2019) yang menyatakan bahwa variabel budaya kerja dan komunikasi internal secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data, disimpulkan bahwa Budaya kerja dan komunikasi internal secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulang Bawang, dengan kontribusi sebesar 67,4 persen, sedangkan sebesar 32,6 persen merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam perhitungan penelitian ini. Nilai *R Square* sebesar 0.674 artinya sebesar 67,4 persen variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (budaya kerja dan komunikasi internal) sedangkan sisanya 32,6 persen lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiputra, S., & Prawira, M. R. (2020). Kualitas Pelayanan Publik pada Kantor Pos Cabang Pasangkayu 91571: Kualitas Pelayanan Publik pada Kantor Pos Cabang Pasangkayu 91571. *PubBis: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 4(2), 136–146.
- Effendi, M. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39–51.
- Febianti, F., & Kusdinar, R. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Arsip Dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang. *Shaut Al-Maktabah: Jurnal Perpustakaan, Arsip Dan Dokumentasi*, 12(2), 201–226.
- Hasi, H. R., Effendy, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 1(3), 209–219.
- Jayusman, I., & Shavab, O. A. K. (2020). Studi Deskriptif kuantitatif tentang aktivitas belajar mahasiswa dengan menggunakan media pembelajaran edmodo dalam pembelajaran sejarah. *Jurnal Artefak*, 7(1).
- Ningrum, M. E. (2020). Peranan komunikasi internal di lingkungan kerja. *Jurnal Industri Elektro Dan Penerbangan*, 3(1).
- Nurbaiti, Y., & Napitupulu, R. H. M. (2020). Pengadministrasian Job Description Karyawan Menggunakan Aplikasi HCIS (Human Capital Information System) Di PERUM PERUMNAS. *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*, 5(1), 73–85.
- Siregar, A. R., Marbun, P., & Syaputri, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 101–110.
- Tanjung, N. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Djp Sumatera Utara I. *Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 33–39.
- Trilaksono, B. A., & Handayani, N. (2020). Analisis Value For Money Dan Akuntabilitas Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 9(4).
- Usdeka, F., & Handani, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Teluk Singkawang Kabupaten Tebo. *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora*, 5(2), 148–159.