

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS FEAPOPI KABUPATEN ROTE NDAO

*The Influence Of Organizational Culture And Communication On Employee Performance At Puskesmas Feapopi On Rote Ndao Regency*

Vinsensia Sulastri Darus<sup>1,a)</sup>, Rolland E. Fanggal<sup>2,b)</sup>, Clarce Sarliana Maak<sup>3,c)</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>4,d)</sup>

<sup>1,2,3,4)</sup> Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : <sup>a)</sup> astridarus24@gmail.com, <sup>b)</sup> rolland\_fanggal@staf.undana.ac.id,  
<sup>c)</sup> clarcesarliana@gmail.com, <sup>d)</sup> niputu.nursiani@staf.undana.ac.id

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Feapopi Kabupaten Rote Ndao baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif dan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai pengumpul data. Pengumpulan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *slovin* dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* mendapatkan 39 responden dari keseluruhan populasi. Data primer diperoleh dengan kuesioner yang diisi langsung oleh responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji secara simultan budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Saran yang direkomendasikan dalam penelitian ini, yaitu bagi Puskesmas Feapopi Kabupaten Rote Ndao diharapkan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas budaya organisasi dan komunikasi yang dimiliki dalam lingkungan kerjanya, guna meningkatkan kinerja karyawan karena budaya organisasi dan komunikasi memberikan pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai. Dan bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu menjadi referensi dalam penelitian selanjutnya dan mengembangkan model penelitian yang berbeda dengan penelitian ini, seperti menambahkan variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini untuk mengembangkan variabel budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan skala yang lebih besar baik dari sisi sampel maupun jenis organisasi.

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

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sesuatu yang dimiliki setiap manusia. Kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya, yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. SDM atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan, sebaik apapun sarana dan prasarana yang dimiliki organisasi, tanpa adanya peran dari SDM semua tidak akan berjalan dengan baik (Subekhi, 2012:13). Oleh karena itu manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi. Organisasi pada hakikatnya adalah wadah (tempat) di mana masing-masing orang yang ada di dalamnya bekerja secara bersama-sama untuk

mencapai satu tujuan (Amirullah, 2015:1). Untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebuah organisasi perlu mengelola SDMnya dengan baik agar memiliki kinerja yang baik.

Kinerja yang baik merupakan harapan bagi setiap organisasi atau instansi, sebab bila kinerja anggota baik maka kinerja organisasi akan baik pula. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Mangkunegara, 2015:67). Menurut Wibowo (2016:1) Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal organisasi. Faktor eksternal adalah segala sesuatu yang berada di luar organisasi, namun mempunyai pengaruh besar terhadap organisasi dan budayanya. Sebagai faktor internal organisasi di samping didukung oleh sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan kinerja organisasi, maka yang sangat besar perannya yang perlu dianut segenap sumber daya manusia dalam organisasi adalah budaya organisasi.

Budaya Organisasi memiliki peran sebagai perekat sosial yang membantu menyatukan organisasi dengan cara menyediakan standar mengenai apa yang sebaiknya dikatakan dan dilakukan pegawai Robbins (2015:262). Budaya organisasi sangat diperlukan dalam suatu organisasi, hal ini dikarenakan mencerminkan penampilan organisasi. Budaya Organisasi sebagai pegangan anggota organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja dari para anggota organisasi, Budaya Organisasi yang kuat akan memudahkan tercapainya tujuan-tujuan perusahaan, namun apabila budaya organisasi lemah akan menghambat tercapainya suatu tujuan tersebut. Dengan demikian, setiap pegawai di suatu organisasi harus mengetahui, memahami dan menerapkan budaya organisasi dalam menjalankan segala aktivitas pekerjaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Robbins (2015:224) juga mengatakan untuk menjelaskan kepada para pegawai mengenai apa yang harus mereka lakukan, seberapa baik mereka melakukannya, dan bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka merupakan fungsi dari komunikasi.

Komunikasi sebagai proses pembentukan, penyampaian, penerimaan dan pengelolaan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan atau diantara dua atau lebih dengan tujuan tertentu Sinambela (2018:51). Komunikasi memiliki peran terhadap perkembangan organisasi, hal ini dikarenakan komunikasi berfungsi untuk menjelaskan kepada para pegawai mengenai apa yang harus mereka lakukan, seberapa baik mereka melakukannya, dan bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka (Robbins, 2015:224). Komunikasi yang baik antar anggota dapat meningkatkan kinerja para anggota, suatu proses penyampaian dan mendapatkan informasi yang dilakukan oleh individu dengan individu, individu dengan kelompok, maupun kelompok dengan kelompok, baik sebagai *sender* maupun sebagai *receiver* untuk dipahami dan memberikan umpan balik. Arah komunikasi akan menceritakan tentang budayanya.

Dari Hasil penelitian sementara dengan teknik wawancara melalui media telepon wawancara pra-penelitian yang telah dilakukan dengan salah satu pegawai puskesmas melalui media telepon yang dilakukan pada tanggal 20 Mei 2023 pada jam 16.30, terkait adanya beberapa indikator yang di mana jumlah realisasi yang tidak mencapai target yang telah ditentukan oleh Puskesmas, hal ini dikarenakan oleh beberapa hal, diantaranya yaitu kinerja pegawai yang belum optimal, keterbatasan persediaan yang disediakan oleh Puskesmas, serta ketika pelaksanaan kegiatan masih banyak masyarakat yang tidak mengikuti kegiatan

pelayanan yang dilakukan oleh Puskesmas. Akan tetapi, hal tersebut hanyalah fenomena masalah yang didapat oleh peneliti di Puskesmas Feapopi Kabupaten Rote Ndao dan berdasarkan pandangan dari seorang narasumber.

Visi, Misi, dan Nilai Organisasi di Puskesmas Feapopi.

Visi : prima dalam pelayanan kesehatan dan terwujudnya kecamatan sehat menuju Kabupaten sehat.

Misi :

- Terwujudnya manajemen kesehatan yang dinamis dan akuntabel.
- Meningkatkan jangkauan pelayanan kesehatan masyarakat.
- Memberdayakan peran serta masyarakat dalam sektor swasta.

Nilai Organisasi : TERMANU (Terjangkau., Eektif, Ramah, Murah senyum, Adil, Nyaman, Unggul)

Visi, misi, dan nilai organisasi yang berlaku di Puskesmas Feapopi, Kabupaten Rote Ndao memiliki hubungan budaya seperti yang digambarkan oleh Robbins (2015:355) dengan indikator yang terdiri dari (1) *Innovation and risktaking* (Inovasi dan Pengambilan resiko) di mana untuk mewujudkan visi, misi, dan nilai pimpinan Puskesmas mendorong pegawai untuk melakukan inovasi dalam memajukan Puskesmas serta para pegawai tentunya harus berani mengambil risiko dalam melakukan inovasi dan mencapai hasil kerja terbaik. (2) *Attention to detail* (perhatian pada hal detail) untuk mendapatkan hasil yang prima, dalam bekerja para pegawai perlu bekerja dengan detail sehingga mendapatkan hasil kerja yang baik dan tepat. (3) *Outcome orientation* (Perhatian pada hasil) dalam bekerja Puskesmas fokus pada hasil kerja yang prima. (4) *People orientation* (Orientasi pada orang) untuk meraih visi, misi, dan nilai yang sudah ditetapkan, pimpinan Puskesmas perlu memerhatikan efek kinerja dari setiap pegawai serta pimpinan juga perlu mendorong pegawai agar dapat bekerja secara mandiri. (5) *Team orientation* (Orientasi pada tim) dengan adanya kerjasama tim dapat membantu para pegawai menyelesaikan pekerjaan lebih cepat serta menghasilkan hasil kerja yang baik dan juga prima. (6) *Aggressive* (Agresivitas) untuk mendapatkan hasil kerja yang prima para pegawai perlu menunjukkan daya saing dengan rekan kerja lainnya untuk mendapatkan hasil kerja yang baik. (7) *Stability* (Stabilitas) Para pegawai bekerja sesuai dengan visi, misi, dan nilai yang ada. Komunikasi serta interaksi yang berlaku di Puskesmas Feapopi, Kabupaten Rote Ndao juga memiliki persamaan dengan indikator yang digambarkan oleh Effendi (2017) yaitu Komunikasi vertikal berkaitan dengan komunikasi dari pimpinan dengan bawahan maupun bawahan dengan pimpinan, komunikasi lateral berkaitan dengan komunikasi antar sesama pegawai, komunikasi organisasi kepada khalayak berkaitan dengan komunikasi serta interaksi yang dilakukan oleh puskesmas dengan masyarakat, dan komunikasi khalayak kepada organisasi berkaitan dengan umpan balik yang dilakukan masyarakat dengan puskesmas.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas (Rivai dan Mulyadi, 2010). Menurut Mangkunegara (2015) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi

kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Hasibuan, 2014). Menurut Fauzi (2020) kinerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik berupa barang maupun jasa yang biasanya digunakan sebagai penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja. Semakin tinggi dan kuantitas hasil maka semakin tinggi pula kinerjanya. Sedangkan Sinaga, dkk (2020) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau kelompok yang dapat diukur sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada individu atau kelompok tersebut.

Berdasarkan pernyataan para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai maupun anggota dalam melaksanakan tugasnya yang dapat diukur sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk meraih tujuan strategis yang sudah ditetapkan dalam sebuah organisasi maupun instansi.

Menurut Mangkunegara (2015:75) untuk mengukur kinerja pegawai, diperlukan beberapa indikator sebagai berikut :

1. Kualitas  
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang harus dikerjakan
2. Kuantitas  
Kuantitas kerja seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas  
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab  
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran atau kewajiban karyawan untuk pekerjaan melaksanakan organisasi.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah nilai-nilai atau norma-norma dan kebiasaan yang berlaku dalam suatu organisasi sebagai sesuatu yang diyakini kebenarannya dan harus diterima dan dipatuhi oleh anggota organisasi Lubis (2021). Menurut Mathis dan Jackson (2012) Budaya organisasi adalah sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama yang memberikan arti kepada anggota dari organisasi tersebut dan aturan-aturan berperilaku. Tewal (2017) menyatakan budaya organisasi berkaitan dengan nilai dan keyakinan yang ditumbuhkembangkan dalam organisasi untuk menuntun perilaku dan tindakan anggota organisasi tersebut. Budaya menjalankan fungsinya dalam organisasi. Menurut Sutrisno (2010) bahwa budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Sedangkan menurut Wibowo (2016) bahwa

budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.

Berdasarkan pernyataan para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai-nilai, norma, keyakinan asumsi yang telah ditetapkan di sebuah organisasi menjadi sebuah pedoman dari para anggota organisasi yang menjadi pegangan para anggota dalam berperilaku dan bekerja dan yang menjadi karakteristik sendiri dari sebuah organisasi sehingga dapat membedakan suatu organisasi dengan organisasi yang lainnya.

Robbins (2015:355) mengemukakan adanya indikator dalam budaya organisasi. yaitu :

1. *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan risiko)
2. *Attention to detail* (perhatian pada hal detail)
3. *Outcome orientation* (orientasi pada hasil)
4. *People orientation* (orientasi pada orang)
5. *Team orientation* (orientasi pada tim)
6. *Aggressiveness* (agresifitas)
7. *Stability* (Stabilitas)

### **Hubungan antara budaya organisasi ( $X_1$ ) dan kinerja pegawai (Y)**

Menurut Wibowo (2016) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor internal dan eksternal organisasi termasuk budaya organisasi didalamnya. Selain itu Kotter dan Heskett dalam Hardiyanti (2019) mengatakan bahwa budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja, bahkan dalam suatu lingkungan bersaing pengaruh tersebut dapat lebih besar daripada faktor-faktor lain seperti struktur organisasi, alat analisis keuangan, kepemimpinan dan lain-lain. Budaya organisasi yang mudah menyesuaikan dengan perubahan jaman (adaptif) adalah yang dapat meningkatkan kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Riono (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Komunikasi**

Komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain memberi tahu atau untuk mengubah pendapat dan sikap, pendapat atau perilaku, baik secara lisan atau tulisan, maupun tidak langsung tetapi melalui media (Effendy, 2012:3). Menurut Wibowo (2016:356) Komunikasi adalah merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai *sender* kepada pihak lain sebagai *receiver* untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respons balik kepada *sender*. Menurut Hermawan (2012:4) komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dari satu pihak kepada pihak lain agar terjadi saling memengaruhi di antara keduanya. Menurut Riinawati (2019:10) komunikasi adalah penyampaian informasi, pembentukan pendapat dan sikap serta komunikasi merupakan proses mengubah perilaku orang lain. Menurut Boove dalam Purwanto (2017:4) komunikasi adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi merupakan suatu proses penyampaian dan mendapatkan informasi yang dilakukan oleh individu dengan individu, individu dengan kelompok, maupun kelompok dengan kelompok, baik sebagai *sender* maupun sebagai *receiver* untuk dipahami dan memberikan umpan balik yang dapat memengaruhi perilaku orang lain.

Adapun indikator komunikasi yang dikemukakan oleh Effendy (2017) yaitu sebagai berikut:

1. Komunikasi Vertikal
2. Komunikasi Horizontal
3. Komunikasi dari organisasi kepada khalayak
4. Komunikasi dari khalayak kepada organisasi

### **Hubungan antara komunikasi ( $X_2$ ) dan kinerja (Y)**

Menurut (Robbins, 2015:224) komunikasi berfungsi untuk menjelaskan kepada para pegawai mengenai apa yang harus mereka lakukan, seberapa baik mereka melakukannya, dan bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pakpaha (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung kepada kelancaran komunikasi yang dilakukan oleh para anggotanya. Komunikasi yang dilakukan dalam suatu organisasi disebut komunikasi organisasi. Komunikasi organisasi ini tentu akan berhubungan dengan suasana dan hubungan kerja di dalam organisasi tersebut.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian asosiatif, minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan. Pendekatan ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis permasalahan menggunakan model analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016). Dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara ketiga variabel yang diteliti. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dokumentasi, dan observasi. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *simple random sampling* dengan jumlah responden sebanyak 39 orang pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F di mana sebelum menggunakan uji ini dilakukan uji asumsi klasik. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Feapopi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Feapopi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Statistik Inferensial

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 1. sebagai berikut :

**Tabel 1.**

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.079	4.880		.631	.532
	Budaya Organisasi	.194	.094	.281	2.070	.046
	Komunikasi	.470	.118	.540	3.979	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,079 + 0,194X_1 + 0,470X_2$$

Dari model tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 3,079 yang artinya apabila budaya organisasi (X1) dan komunikasi (X2) bernilai 0, maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 3,079 poin.
2. Koefisien regresi  $b_1 = 0,194$  artinya, apabila budaya organisasi (X1) mengalami kenaikan 1 poin dan koefisien dari komunikasi tetap, maka kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0,194 poin.
3. Koefisien regresi  $b_2 = 0,470$  artinya, apabila komunikasi (X2) mengalami kenaikan 1 poin dan koefisien dari budaya organisasi tetap, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,470 poin.

### Uji Hipotesis Penelitian

#### Uji t (Uji Parsial)

Dalam pengujian ini bertujuan untuk mencari tahu signifikansi hubungan variabel Budaya Organisasi ((X<sub>1</sub>) dan Komunikasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial (Ghozali, 2018).

**Tabel 2.**

Hasil Uji t (Uji Parsial) - Hipotesis 1 dan 2

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.079	4.880		.631	.532
	Budaya Organisasi	.194	.094	.281	2.070	.046
	Komunikasi	.470	.118	.540	3.979	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

sumber : spss ibm v.25 diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2. diatas dapat disimpulkan bahwa: a) Hasil hipotesis 1,  $t_{Hitung} (2,070) > t_{tabel} (2,026)$  dan signifikansi ( $<0,000 < \alpha (0,05)$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Feapopi Kabupaten Rote Ndao. b) Hasil hipotesis 2  $t_{Hitung} (3,979) > t_{tabel} (2,026)$  dan signifikansi ( $<0,000 < \alpha (0,05)$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Feapopi Kabupaten Rote Ndao.

### Uji Simultan ( Uji F)

Uji hipotesis 3 digunakan uji F dengan kriteria keputusan adalah hipotesis diterima apabila  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) atau tingkat probabilitas signifikan lebih kecil dari  $\alpha$  ( $p < \alpha$ ) demikian sebaliknya hipotesis ditolak apabila  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} < F_{tabel}$ ) atau tingkat probabilitas signifikan lebih besar dari  $\alpha$  ( $p > \alpha$ ).

**Tabel 3.**  
Hasil Uji F (Uji Simultan) - Hipotesis 3

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	313.487	2	156.744	20.991	.000 <sup>b</sup>
	Residual	268.820	36	7.467		
	Total	582.308	38			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Budaya Organisasi

sumber : spss ibm v.25 diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dikatakan bahwa  $F_{hitung} (20,991) > F_{tabel} (2,866)$ , dan signifikansi ( $<0,000 < \alpha (0,05)$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti budaya organisasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Feapopi Kabupaten Rote Ndao.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R square) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat sumbangan presentase pengaruh yang diberikan variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Feapopi Kabupaten Rote Ndao. Berikut adalah tabel hasil pengujian determinasi :

**Tabel 4.**  
Hasil Uji Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.734 <sup>a</sup>	.538	.513	2.733	1.818

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

sumber : spss ibm v.25 diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 hasil analisis yang tampak pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,513 yang berarti bahwa variabel budaya organisasi dan komunikasi mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 51,3%, sedangkan sisanya sebesar 48,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam

penelitian ini. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,513 yang lebih mendekati dengan 1 (satu) menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Feapopi Kabupaten Rote Ndao relatif kuat.

## **PEMBAHASAN**

### **Budaya Organisasi, Komunikasi, Dan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Feapopi Kabupaten Rote Ndao**

Dalam hasil analisis statistik deskriptif, budaya organisasi berada dalam kategori baik. Hal ini didukung oleh Wibowo (2016) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Dari jawaban responden frekuensi tanggapan tertinggi berada pada indikator orientasi pada tim dan frekuensi tanggapan terendah berada pada indikator agresivitas. Hal ini berarti para pegawai Puskesmas Feapopi Kabupaten Rote Ndao lebih memilih bekerja bersama didalam tim dibandingkan bekerja secara individu sehingga para pegawai tidak menunjukkan daya saing dengan rekan kerja lainnya serta merasa puas dengan hasil kerja yang dicapai.

Komunikasi dari setiap pegawai di Puskesmas Feapopi berada di dalam kriteria baik. Dari jawaban responden menunjukkan frekuensi tanggapan tertinggi dari responden berada pada komunikasi organisasi kepada khalayak, sedangkan frekuensi tanggapan terendah dari responden berada pada indikator komunikasi khalayak kepada organisasi. Hal ini berarti Puskesmas Feapopi Kabupaten Rote Ndao melibatkan masyarakat dalam kegiatan yang dilakukan, ramah terhadap masyarakat serta berusaha menyampaikan arahan yang jelas kepada masyarakat, akan tetapi dalam kegiatan yang melibatkan masyarakat dilaksanakan tidak semua masyarakat mengikuti kegiatan yang dilaksanakan serta masyarakat belum mampu menerima dengan baik informasi yang diberikan para pegawai sehingga hasil yang didapat tidak optimal. Selain komunikasi khalayak kepada organisasi Adapun komunikasi antara pimpinan dengan pegawai yang hasilnya baik tetapi memiliki capaian paling rendah. Hal ini dikarenakan pimpinan tidak selalu mengikutsertakan pegawai dalam pengambilan keputusan dan pimpinan juga tidak menerima masukan dari pegawai.

Kinerja pegawai pada Puskesmas Feapopi Kabupaten Rote Ndao berada dalam kriteria tinggi. Dari jawaban responden menunjukkan frekuensi tanggapan tertinggi berada pada indikator tanggung jawab sedangkan frekuensi tanggapan terendah berada pada indikator kuantitas. Hal ini berarti pegawai Puskesmas Feapopi Kabupaten Rote Ndao selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan serta hasil kerja yang dilakukan, namun para pegawai Puskesmas Feapopi Kabupaten Rote Ndao belum bisa bekerja sesuai dengan waktu yang diberikan serta para pegawai belum bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji hipotesis pada uji t, menunjukkan budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Puskesmas Feapopi Kabupaten Rote Ndao. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riono (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

pegawai. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi yang dimiliki dan para pegawai menerapkan budaya organisasi yang dimiliki dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2010) bahwa budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya

Dari hasil penelitian dan teori yang dikemukakan yang maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi yang didalamnya memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai yang menjadi pegangan semua SDM dalam organisasi dalam melaksanakan kerjanya. Adanya visi dan misi yang ditetapkan oleh Puskesmas Feapopi Kabupaten Rote Ndao memudahkan para pegawai untuk memahami tujuan yang ingin dicapai serta nilai organisasi yang dipegang teguh oleh para pegawai Puskesmas Feapopi Kabupaten Rote Ndao yang dapat membantu para pegawai dalam melakukan pekerjaan. Adanya budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji hipotesis pada uji t, menunjukkan bahwa komunikasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Puskesmas Feapopi Kabupaten Rote Ndao. Hasil yang positif ini menunjukkan semakin baik komunikasi yang dimiliki oleh para pegawai maka semakin baik pula kinerja yang dimiliki pegawai. Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pakpaha (2019) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Robbins (2015) yang mengatakan bahwa komunikasi berfungsi untuk menyampaikan kepada para pegawai mengenai apa yang harus mereka lakukan, seberapa baik mereka melakukannya, dan bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka.

Dari hasil penelitian dan teori yang dikemukakan tersebut maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa komunikasi baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Puskesmas Feapopi Kabupaten Rote Ndao dalam melaksanakan aktivitasnya menggunakan struktur organisasi dimana ada hubungan yang terstruktur antar setiap bagian di dalam instansi saling berinteraksi dan saling berhubungan sehingga dapat membantu dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Nilai organisasi yang dimiliki Puskesmas Feapopi juga menjadi pegangan teguh bagi pegawai karena selalu berinteraksi dengan masyarakat (pasien).

### **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji F dimana  $F_{hitung} (20,991) > F_{tabel} (2,866)$  dan signifikansi  $(0,000) < \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya budaya organisasi dan komunikasi kinerja pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Feapopi Kabupaten Rote Ndao. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis ini juga diperkuat dengan hasil uji koefisien determinasi menggunakan *model summery* yang menunjukkan kemampuan variabel budaya organisasi dan komunikasi dalam memengaruhi variabel kinerja pegawai yang relative kuat. Namun, tidak bersifat mutlak karena budaya

organisasi dan komunikasi mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 51,3% dan sisanya sebesar 48,7 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang secara teoritis faktor - faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja adalah politik, sosial, ekonomi, tujuan dan struktur organisasi, serta sumber daya manusia. Hal ini ditunjukkan oleh kondisi objek pada saat melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa para pegawai sangat menjaga loyalitas dalam tim, sehingga para pegawai selalu merasa puas terhadap apapun hasil kerja yang dimilikinya yang menyebabkan para pegawai tidak merasa tertantang dengan tugas berikutnya. Selain itu, pimpinan tidak selalu menerima masukan dari pegawai yang menyebabkan kinerja pegawai tidak adanya kemajuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). budaya organisasi dan komunikasi merupakan faktor penting dalam instansi karena dengan adanya budaya organisasi dan komunikasi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai begitupun sebaliknya.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan Berdasarkan analisis data, hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor diketahui bahwa variabel budaya organisasi berada pada kategori penilaian baik, variabel komunikasi berada pada kategori sangat baik, dan kinerja berada pada kategori baik.
2. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Feapopi Kabupaten Rote Ndao.
3. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Feapopi Kabupaten Rote Ndao.
4. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Feapopi Kabupaten Rote Ndao.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka peneliti mengembangkan beberapa saran yang diharapkan berguna bagi peneliti selanjutnya maupun bagi instansi dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Bagi Puskesmas Feapopi Kabupaten Rote Ndao  
Berdasarkan penelitian ini peneliti menyarankan bagi pihak Puskesmas Feapopi Kabupaten Rote Ndao untuk menjaga dan meningkatkan kualitas budaya organisasi dan komunikasi yang dimiliki dalam lingkungan kerjanya, guna meningkatkan kinerja karyawan karena budaya organisasi dan komunikasi memberikan pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi dalam peneliti selanjutnya dalam melakukan dengan menggunakan model berbeda dan juga menambahkan faktor – faktor ataupun indikator lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor politik, ekonomi, sosial, tujuan dan struktur organisasi, serta sumber daya manusia untuk mengembangkan variabel kinerja pegawai dengan skala yang lebih besar baik dari sisi sampel maupun jenis organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah 2015. *Pengantar Manajemen Fungsi - Proses - Pengendalian*. Jakarta: MitraWacana Media.
- Effendy, O.U. 2017. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fauzy, A. 2020. *Manajemen Kinerja*. Jawa Timur: Airlangga University Press.
- Hardiyanti, N. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PT. POS Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bogor*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hermawan, A. 2012. *Komunikasi Pemasaran*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan Jhon. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan: Jimmy Salibi dan Bayu Prawira. Jakarta: Salemba Empat
- Pakpaha, E.Grace. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Swasta Sultan Agung Pematang Siar. *Journal FEB UNMUL Kinerja* (pISSN: 1907-3011 - eISSN 2528-1127): 131–138.
- Purwanto, D. 2017. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Riinawati 2019. *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi*. Banjarmasin: Pustaka Baru Press.
- Riono, S.B. 2020. Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax Idea*, 2: 138–147.
- Rivai dan Mulyadi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, P.S. 2015. *Teori Organisasi Struktur, Desain, dan Aplikasi*. Jakarta.
- Sinaga, dkk. 2020. *Manajemen Kinerja Dlam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono 2016. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. 2015. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Tewal, S.F. 2017. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi

Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah MarianWalanda Maramis Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*, 5(ISSN: 2303-1174): 3744–3753.

Wibowo 2016. *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Depok: RajaGrafindo Persada.