



Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Provinsi Banten

Muhammad Arifin Ilham^{1*}, Mira Nurhikmat², Didi Wandi³

¹⁻³Universitas Faletehan, Indonesia

Alamat: Jl. Raya Cilegon Drangong Serang -Banten No.Km. 06, Pelamunan, Kec. Kramatwatu, Kabupaten Serang, Banten

Korespondensi penulis: m.ipinilham33@gmail.com*

Abstract, *This research aims to determine the influence of communication and organizational culture on performance effectiveness. This research uses quantitative research as research objects at the Banten Province Agricultural Service with a population of 182 and 64 respondents. Sampling uses random sampling. This research data was taken using a questionnaire. The analysis technique used was validity, reliability, multiple linear tests, T tests and F tests using the SPSS version 27 application. The results of the analysis concluded that the Communication Variable (X_1) had a positive and significant effect on Employee Performance Effectiveness (Y). The Organizational Culture variable (X_2) has a positive and significant effect on Employee Performance Effectiveness (Y). The variables Communication (X_1) and Organizational Culture (X_2) simultaneously have a positive and significant effect on the Effectiveness of the Performance of Banten Province Agricultural Service Employees.*

Keywords: *Communication, Organizational Culture, Performance Effectiveness, Banten Province Agricultural Service.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap efektivitas kinerja. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif objek penelitian di Dinas Pertanian Provinsi Banten dengan jumlah populasi 182 dan responden 64. Pengambilan sampel menggunakan *random sampling*. Data penelitian ini diambil menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan uji validitas, reabilitas, uji linear berganda, uji T dan Uji F dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 27. Hasil analisis disimpulkan Variabel Komunikasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai (Y). Variabel Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai (Y). Variabel Komunikasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Provinsi Banten.

Kata kunci: Komunikasi, Budaya Organisasi, Efektivitas Kinerja, Dinas Pertanian Provinsi Banten.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah pendekatan strategis untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Sumber daya manusia mencakup berbagai fungsi seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, evaluasi kinerja, dan manajemen kompensasi.

Hal ini untuk memastikan bahwa organisasi memiliki staf yang berkualitas, mampu, dan termotivasi yang dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Sumber daya manusia juga mencakup pengelolaan hubungan antara manajemen dan pegawai serta memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Oleh karena itu, SDM memainkan peran penting dalam keberhasilan jangka panjang suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia menentukan keberhasilan perusahaan dan instansi. Pemanfaatan sumber daya manusia tentu

saja penting untuk mencapai tujuan perusahaan milik negara dan swasta, namun hal ini harus didukung oleh keterampilan para pegawai. Perusahaan membutuhkan orang-orang yang berketerampilan tinggi karena mereka selalu mempekerjakan orang-orang dengan keterampilan kerja yang baik dan tangkas.

Menurut (J.M. Jamal hudin, E. Erika Mutiara, L. S. Lis, Ramdhani, R.A. Rizal Saputra (2021) mengatakan bahwa Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu proses dan struktur hubungan yang mengendalikan suatu organisasi bisnis dan membimbingnya mencapai tujuan organisasi dengan menambahkan nilai komunikasi yang baik dan budaya organisasi pada pencapaian tujuan

Permasalahan sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi Perusahaan atau instansi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. permasalahan juga bisa terjadi akibat komunikasi yang buruk, ada komunikasi internal dan komunikasi eksternal, komunikasi internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi komunikasi eksternal sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan. Semakin baik komunikasi eksternal mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi semakin baik komunikasi internal dan eksternal maka akan semakin meningkat juga kinerja pegawai atau pegawai. Diharapkan pegawai atau pegawai Dinas Pertanian Provinsi Banten dapat berkoordinasi dalam setiap hal, maka dari itu komunikasi sesama pegawai atau pegawai sangat penting bagi berjalannya perusahaan agar dapat mencapai tujuan dan visi misi perusahaan.

Yang terjadi di Dinas Pertanian Provinsi Banten komunikasi internal masih sangat baik tetapi komunikasi eksternal masih kurang dikarenakan sesama pegawai masih kurangnya keterbukaan satu sama lain yang menyebabkan sesama karyawan untuk bertukar informasi atau pengetahuan di internalnya masing-masing. Sehingga sesama pegawai tidak bisa tahu tentang informasi dan permasalahan yang terjadi di Dinas Pertanian Provinsi Banten

Menurut (kurniasih 2021) Dampak komunikasi internal dan eksternal terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi internal bukan merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Variabel komunikasi eksternal berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Menurut (Andhika Alexander Repi, Yeremia Staven (2019), menyatakan komunikasi tidak hanya dirancang sebagai media formal untuk menyampaikan suatu pesan, tetapi juga memerlukan perhatian terhadap makna dan proses komunikasi, yang disebut dengan komunikasi positif.

Sedangkan budaya organisasi merujuk pada nilai dan norma keyakinan dan perilaku yang diadopsi dan dibagikan oleh anggota sebuah organisasi ini mencakup cara orang

berkomunikasi, menyelesaikan masalah mengambil keputusan, dan melakukan pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi motivasi, kinerja, motivasi dan adaptasi individu dalam organisasi.

Dan budaya organisasi memiliki dampak yang lebih jelas terhadap kinerja pegawai, suatu budaya organisasi yang positif dan mendukung suatu peningkatan motivasi, komitmen dan kinerja pegawai, dan sebaliknya budaya yang negatif, egois atau tidak mendukung dapat menghambat kinerja suatu pegawai yang menyebabkan stress dan ketidakpuasan. dan budaya terbentuk karena kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang sedangkan Budaya yang diterapkan di Dinas Pertanian Provinsi Banten yang saat ini saya lihat ialah kurangnya komunikasi sesama pegawai sehingga kesadaran pegawai dari setiap instansi masih kurang baik sehingga menyebabkan budaya organisasi tidak berjalan sebagaimana mestinya, hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pertanian Provinsi Banten masih menjadikan miskomunikasi sebagai budaya. Hal ini menyebabkan susah berbaaur atau bertukar informasi sesama pegawai, karena komunikasi dalam organisasi itu sangat penting sehingga dapat membangun budaya yang memotivasi pegawai agar dapat mencapai tujuan yang optimal.

Menurut (Ni Made Ari Andani, Nip Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja, Daniel Manek (2023)), penguatan sumber daya manusia suatu perusahaan atau organisasi dilakukan dengan sebaik-baiknya untuk menjamin kinerja pegawai yang baik. harus dilakukan. Dibuat untuk membantu bisnis dan organisasi berkembang dan berkembang. Kinerja pegawai diartikan sebagai pelaksanaan tugas yang mengharuskan pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja perusahaan dalam mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan.

Menurut (Syaefudin Aziz, Nurul Huda, Luluh Abdilah Kurniawan (2023)), budaya organisasi adalah nilai-nilai inti suatu organisasi yang berupa keyakinan, norma, dan cara belajar orang-orang dalam organisasi, serta merekat dan bagaimana orang belajar..

Efektivitas mengacu pada tingkat keberhasilan atau pencapaian tujuan yang diinginkan dari suatu tindakan atau kegiatan. Dalam konteks bisnis atau organisasi, efektivitas mengacu pada sejauh mana suatu proses atau strategi mampu mencapai hasil yang diinginkan melalui penggunaan sumber daya yang tersedia secara efisien.. Efektivitas terjadi karena komunikasi antar pegawai dinas pertanian provinsi Banten terjalin baik dan .sedangkan budaya organisasi bisa berjalan dengan baik karena budaya yang dilestarikan di dinas pertanian provinsi Banten ialah budaya yang baik dan tidak mencakup pada budaya yang kurang baik sehingga dapat merusak atau mempengaruhi pegawai dinas pertanian provinsi banten

Dinas pertanian provinsi banten merupakan suatu perangkat daerah (SKDP) yang dibentuk berdasarkan peraturan daerah provinsi banten nomor 3 tahun 2012 tentang pembentukan organisasi perangkat daerah dinas pertanian provinsi banten adalah kantor dinas pertanian untuk provinsi banten. Dinas pertanian ini berfungsi untuk menyelenggarakan urusan wewenang dan tugas pembantuan bidang pertanian pada dinas provinsi banten. Selain itu dinas pertanian juga memiliki beberapa tugas dan fungsi lain seperti penyuluhan pertanian, merumuskan kebijakan pertanian, memutuskan kebijakan bidang pangan, administrasi ketatausahaan pertanian, pembinaan teknis pada pihak-pihak bidang pertanian, memastikan ketersediaan pupuk pertanian hingga penyaluran alat dan mesin pendukung pertanian.

Efektivitas dapat dilihat dari Tingkat sejauh mana seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas pokoknya untuk mencapai sasaran yang diinginkan, sedangkan efektivitas dapat terjadi apabila komunikasi dan budaya organisasi berjalan dengan semestinya agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut (Mastur, M. 2021). Oleh karena itu, disarankan bahwa efektivitas pelatihan merupakan faktor penting dalam kinerja karyawan dan dirumuskan hipotesis berikut. H2: Efektivitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dinas pertanian juga adalah penjamin kesejahteraan petani melalui program memastikan memberikan asuransi usaha pada padi (AUPT). Oleh karena nya, terkait fungsi dan tugas nya, dinas pertanian memiliki wewenang untuk mengeluarkan surat izin pertanian, izin alih fungsi, izin usaha pertanian, pembukaan lahan dan izin lainnya terkait pertanian.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang Pengaruh Kemampuan Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja pegawai Pada dinas pertanian provinsi banten.

2. KAJIAN TEORITIS

Jasa yang diberikan seseorang disebut dengan prestasi atau prestasi kerja, namun hal ini biasa disebut kinerja. Kinerja juga mengacu pada karyawan yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan berhasil baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Prestasi kerja yang disepakati secara umum oleh seseorang dalam hal kuantitas dan kualitas adalah definisi umum dari kinerja.

(Moeheriono (2010) dalam Novia Ruth Silaen, SE, MM. 2021-2) Ia berpendapat bahwa upaya mencapai tujuan organisasi melalui cara-cara yang sah dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif, tanpa melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika, serta sesuai dengan

kewenangan dan tanggung jawab masing-masing individu. karyawan kinerja. Hal ini dijelaskan dalam bukunya “Mengukur Kinerja Berbasis Kompetensi”.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. (M. Firmansyah.2021) Oleh karena itu, dalam penelitian kualitatif, teori tidak baku sejak awal, tetapi teori dapat digali dan diselesaikan di lapangan, serta dimungkinkan untuk membandingkan teori yang ada dengan fenomena yang ada di lapangan.

Penelitian ini dilakukan di dinas pertanian provinsi banten yang terletak di Kawasan Pusat Pemerintahan Provinsi Banten, Jl. Syech Nawawi Al-Bantani No.1, Curug, Sukajaya, Kec. Serang, Kota Serang, Banten. Waktu penelitian dilaksanakan pada 22 april 2024 sampai 22 juni 2024. Dengan Populasi yang akan diteliti sebanyak 182 pegawai. dan dengan sampel 64 populasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variable	Nilai Item Corrected	R Tabel	Sig	Keterangan
PNGARUH KOMUNIKASI	0,512	0,207	0,000	Valid
	0,625	0,207	0,000	Valid
	0,758	0,207	0,000	Valid
	0,831	0,207	0,000	Valid
	0,863	0,207	0,000	Valid
BUDAYA ORANISASI	0,648	0,207	0,000	Valid
	0,670	0,207	0,000	Valid
	0,703	0,207	0,000	Valid
	0,681	0,207	0,000	Valid
	0,620	0,207	0,000	Valid
	0,539	0,207	0,000	Valid
	0,791	0,207	0,000	Valid
	0,615	0,207	0,000	Valid
EFEKTIVITAS KINERJA	0,573	0,207	0,000	Valid
	0,706	0,207	0,000	Valid
	0,631	0,207	0,000	Valid
	0,634	0,207	0,000	Valid
	0,698	0,207	0,000	Valid
	0,530	0,207	0,000	Valid
	0,464	0,207	0,000	Valid
	0,671	0,207	0,000	Valid

Sumber: Data Output SPSS 27, 2024

Berdasarkan tabel 1. dapat di ketahui bahwa nilai r (nilai item correlation) dari uji validitas memiliki nilai besar dari nilai r tabel pada tingkat signifikan 0,05 kemudian degree of freedom (df) $n-2$ jadi $df= 64-2 = 62$ adalah 0,207

Maka dapat di artikan bahwa semua indikator dalam penelitian ini, untuk mengukur variable yang di gunakan mempunyai r_{hitung} yang lebih besar di bandingkan r tabel sehingga semua indikator yang ada dalam penelitian dinyatakan valid

b. Uji Realibilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reabilitas Variabel Komunikasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.777	5

Sumber: Data Output SPSS 27, 2024

Berdasarkan hasil uji nilai reliabilitas menggunakan SPSS.27, 2024 bahwa nilai dari Cronbach Alpha variabel Lingkungan Kerja bahwa $0,777 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini dinyatakan reliabil dan dapat dilanjutkan pada uji selanjutnya.

Tabel 3 Hasil Uji Reabilitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.811	8

Sumber: Data Output SPSS 27, 2024

Berdasarkan hasil uji nilai reliabilitas menggunakan SPSS.27, 2024 bahwa nilai dari Cronbach Alpha variabel Lingkungan Kerja bahwa $0,811 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini dinyatakan reliabil dan dapat dilanjutkan pada uji selanjutnya

Tabel 4 Hasil Uji Reabilitas Variabel Efektivitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.779	8

Sumber: Data Output SPSS 27, 2024

Berdasarkan hasil uji nilai reliabilitas menggunakan SPSS.27, 2024 bahwa nilai dari Cronbach Alpha variabel Lingkungan Kerja bahwa $0,779 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini dinyatakan reliabil dan dapat dilanjutkan pada uji selanjutnya.

Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.538	2.629		1.346	.183
	X1	.634	.122	.465	5.206	.000
	X2	.474	.093	.457	5.113	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Output SPSS 27, 2024

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + \xi$$

$$Y = 3,538 + 0,634X_1 + 0,474X_2 + \xi$$

Daari hasil pengujian regrensi linear berganda diatas dapt kita simpulkan:

- Nilai konstanta B0 memiliki nilai sebesar 3,538 bernilai positif sebelum di pengaruhi oleh Variabel X1 Dan X2.
- Koefisien nilai variabel pengaruh komunikasi (X1) adalah positif 0,634 yang memiliki arti bahwa jika komunikasi antar pegawai semakin baik maka kinerja yang di hasilkan akan semakin meningkat.
- Koefisien nilai variabel Budaya Organisasi (X2) adalah positif 0,474 yang memiliki arti bahwa jika budaya oranisasi semakin baik maka kinerja yang di hasilkan akan semakin meningkat.

Regresi Linier Sederhana

Tabel 6 Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.456	2.535		4.519	.000
	X1	.978	.125	.705	7.817	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Output SPSS 27, 2024

- Nilai a memiliki konstanta 11.456 nilai variabel Efektivitas Kinerja sebelum di pengaruhi oleh Variabel Kemampuan Komunikasi (X1)
- Nilai koefisien Budaya Orgnisasi X1 sebesar 0,978 menyiratkan bahwa Kemampuan Komunikasi (X1) berpengaruh terhadap Efektivitas Kinerja yang menyiratkan bahwa setiap kenaikan satu (1) poin variabel rotasi jabatan akan mempengaruhi Efektivitas

Kinerja sebesar 0,978, kenaikan ini memiliki nilai positif yang menyiratkan bahwa semakin tinggi Kemampuan Komunikasi, semakin tinggi Efektivitas Kinerja

Tabel 7 Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.613	2.911		2.959	.004
	X2	.729	.094	.703	7.775	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Output SPSS 27, 2024

- Nilai a memiliki konstanta 8,13 nilai variabel Efektivitas Kinerja sebelum di pengaruhi oleh Variabel Budaya Orgnisasi (X1)
- Nilai koefisien Budaya Orgnisasi X1 sebesar 0,729 menyiratkan bahwa Budaya Orgnisasi (X1) berpengaruh terhadap Efektivitas Kinerja yang menyiratkan bahwa setiap kenaikan satu (1) poin variabel Budaya Orgnisasi akan mempengaruhi Efektivitas Kinerja sebesar 0,729, kenaikan ini memiliki nilai positif yang menyiratkan bahwa semakin Budaya Orgnisasi, semakin tinggi Efektivitas Kinerja

Uji Hipotesis

a. Uji T

Tabel 8 Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.538	2.629		1.346	.183
	X1	.634	.122	.465	5.206	.000
	X2	.474	.093	.457	5.113	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Output SPSS 27, 2024

$$\begin{aligned}
 T_{\text{tabel}} &= t(a/2 : n-k-1) \\
 &= t(0,05/2 : 64-2-1) \\
 &= 0,025 : 61=1,999
 \end{aligned}$$

Dari data diata dapat disimpulkan :

- **Hipotesis 1**

Uji hipotesis pengaruh komunikasi (X1) terhadap efektifitas Kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka nilai t_{hitung} sebesar $5,206 > 1,999$ t_{tabel} artinya H_0 ditolak. Dengan hasil signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

• **Hipotesis 2**

Uji hipotesis budaya organisasi (X2) terhadap efektivitas kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka nilai t_{hitung} sebesar 5,113 > 1,999 t_{tabel} artinya H_0 ditolak. Dengan hasil signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

b. Uji F

Tabel 9 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	686.971	2	343.486	56.510	.000 ^b
	Residual	370.779	61	6.078		
	Total	1057.750	63			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Data Output SPSS 27, 2024

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= N - k - 1 \\
 &= 64 - 2 - 1 \\
 &= 64 \\
 &= 3,14
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil hitung diatas untuk hasil f_{hitung} sebesar 56,510 > f_{tabel} sebesar 3,14. Sehingga menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Eektivitas Kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10 uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.649	.638	2.46543
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber: Data Output SPSS 27, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai (Adjusted R Square) sebesar 0,638 yang berarti 63,8% kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Banten dipengaruhi oleh variable pengaruh komunikasi dan budaya organisasi sedangkan sisanya sebesar 36,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti atau tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kinerja

Uji hipotesis pengaruh komunikasi (X1) terhadap efektifitas Kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka nilai t_{hitung} sebesar $5,206 > 1,999$ t_{tabel} artinya H_0 ditolak. Dengan hasil signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja

Uji hipotesis budaya organisasi (X2) terhadap efektifitas kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka nilai t_{hitung} sebesar $5,113 > 1,999$ t_{tabel} artinya H_0 ditolak. Dengan hasil signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja

Berdasarkan hasil hitung diatas untuk hasil f_{hitung} sebesar $56,510 > f_{tabel}$ sebesar $3,14$. Sehingga menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Efektivitas Kinerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Banten. Berdasarkan dengan data yang telah dikumpulkan dan telah dilakukan pengujian dengan menggunakan model regresi linear berganda, maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Banten.
2. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Banten.
3. pengaruh komunikasi dan budaya organisasi bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Banten.
4. Hasil hitung Adjusted R Square menunjukkan bahwa sebesar 562,8% kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan komunikasi organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, yang di jadikan saran oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil yang di peroleh peneliti, peneliti berharap ke pada instansi agar terus melakukan komunikasi sesama pegawai agar dapat bertukar informasi dan dapat menambah wawasan terkait pekerjaan yang di lakukan oleh pegawai lain, sehingga dapat membuat pegawai merasa nyaman dan dapat meningkatkan kinerja sehingga dapat terciptanya tujuan organisasi tersebut.
2. Bagi peneliti lain di harapkan hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi atau gambaran untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel-variabel terbaru, sehingga dapat memperoleh hasil atau inovasi baru agar hasil yang di teliti dapat memperoleh hasil yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S. (2021). Dimensi dan indikator kepemimpinan dan budaya organisasi yang mempengaruhi pemberdayaan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 350–356. <https://doi.org/10.55886/esensi.v23i3.217>
- Anandita, R., Septian, S., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada CV. Zam-Zam Jombang). *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 16(2). <https://doi.org/10.37301/jmubh.v16i2.19047>
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor camat Duinggi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Fachmi, M., & Sani, A. (n.d.). Pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. 5.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Kadarisman, M. (2019). Efektivitas kinerja aparatur sipil negara dalam pelayanan administrasi di Kota Depok.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (n.d.). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. 4(1).
- Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia, Andayani, I., Tirtayasa, S., & Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>

- Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia, Fachrezi, H., Khair, H., & Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia. (2020). Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. 3.
- Sugiono, E., & Lumban Tobing, G. I. (2021). Analisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389–400. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i2.413>
- Syam, S. (2020). Pengaruh efektivitas dan efisiensi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(2), 128–152. <https://doi.org/10.26618/profitability.v4i2.3781>
- Umam, K., & Atho'illah, Y. (2021). Strategi pengembangan sumber daya manusia karyawan commanditaire vennootschap dalam meningkatkan efektivitas kerjanya. *Jurnal Manajemen dan Inovasi (MANOVA)*, 4(1), 68–83. <https://doi.org/10.15642/manova.v4i1.387>