

PENGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG (KPKNL) PEMATANGSIANTAR

Oleh :
Grace Endang Pakpahan
S1 Manajemen
Darwin Lie, Marisi Butarbutar, Stefi I. Thressa

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: 1. Untuk mengetahui gambaran komunikasi, budaya organisasi dan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar. 2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Komunikasi sudah baik, budaya organisasi sangat kuat dan kinerja pegawai juga baik. 2. Hasil analisis regresi adalah $= 36,437 + 0,624X_1 + 0,552X_2$, artinya komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 3. Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai $r = 0,733$, artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara komunikasi, budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Baik tidaknya kinerja pegawai sebesar 53,7 % dapat dijelaskan oleh komunikasi dan budaya organisasi. 4. Hasil uji hipotesis menyatakan H_0 ditolak, artinya komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar baik secara simultan dan parsial.

Kata kunci: Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this study are: 1. To determine the overview of communication, and organizational culture and the employee performance at KPKNL Pematangsiantar. 2. To determine the effect of communication and the culture organization and the employee performance at KPKNL Pematangsiantar.

The results of this study can be summarized as follows: 1. Communication is good, the effort is already strong organizational culture and the performance of employees is excellent. 2. The results of regression analysis is $= 36,437 + 0,624X_1 + 0,552X_2$, its means that communication and organizational culture had a positive effect on employee performance. 3. The results of the analysis correlations get value $r = 0,733$, its means that there is a strong and positive relationship between communication, organizational culture to the performance of employees at KPKNL Pematangsiantar. The level of employee performance can be explained by communication and organizational culture as big as 53,7%. 4. The results of testing the hypothesis H_0 is rejected, its means that communication and organizational culture had a positive influence and significant to the performance of employees at KPKNL Pematangsiantar both of simultaneous or partial.

Keywords: Communication, Culture Organization and Employee Performance

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Pematangsiantar merupakan instansi yang bergerak pada pelayanan publik dalam hal kekayaan negara, pengelola piutang dan lelang yang memiliki tujuan yang ingin dicapai. Pegawai yang bekerja di instansi tersebut saling bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan tertentu yang dituangkan pada visi dan misi organisasi. Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Pematangsiantar menyadari bahwa untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimal.

Salah satu upaya mengoptimalkan kinerja yang optimal adalah dengan

menciptakan komunikasi yang baik kepada atasan maupun rekan kerja. Adapun dimensi komunikasi yang terjadi pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Pematangsiantar meliputi sumber, penerima, waktu, saluran, umpan balik, efek dan lingkungan. Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar mengelola komunikasi sebagai upaya menghasilkan kinerja pegawai yang optimal dengan cara memberikan arahan pada saat rapat yang isinya memberitahukan bahwa setiap pegawai harus mampu bekerjasama dengan baik agar tercipta hubungan kerja yang harmonis.

Selain komunikasi, budaya organisasi juga dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai di dalam mencapai tujuannya. Budaya organisasi dalam suatu organisasi tidak akan

berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa memperkokoh pondasi budayanya, setelah budaya kuat maka akan berpengaruh besar terhadap strategi yang dijalankan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana gambaran komunikasi, budaya organisasi dan kinerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Pematangsiantar.
- b. Bagaimana pengaruh komunikasi dan budaya organisasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Pematangsiantar.

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui gambaran komunikasi, budaya organisasi dan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Pematangsiantar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Pematangsiantar.

4. Metode Penelitian

Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*Field Research*). Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi, metode kuisioner, metode wawancara dan metode dokumentasi.

B. LANDASAN TEORI

1. Komunikasi

Menurut Guffey dalam Solihin (2009:170), komunikasi adalah proses penyampaian pesan yang mencakup didalamnya informasi dan makna (*meaning*) dari seseorang atau kelompok yang disebut sebagai pengirim pesan (*sender*) kepada pihak lain yang menerima pesan (*receiver*). Sedangkan menurut Himstreet dan Baty dalam Purwanto (2006:3), mengatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan.

Menurut Berlo dalam Dewi (2007:4), unsur komunikasi terdiri dari beberapa tahapan antara lain sebagai berikut:

- a. Sumber, bisa terdiri dari satu orang atau kelompok, dan sering disebut sebagai komunikator.
- b. Pesan, sesuatu pengetahuan yang disampaikan pengirim kepada penerima.
- c. Saluran dan media, terdiri atas komunikasi lisan, tertulis, dan elektronik. Sedangkan

media yang dimaksud adalah sarana yang digunakan untuk memindahkan pesan dari pengirim ke penerima.

- d. Penerima, yaitu piha yang menjadi sasaran pesan yang dikirim oleh pengirim.
- e. Umpan balik, yaitu tanggapan baik merupakan respon atau reaksi yang diberikan penerima.
- f. Efek, pengaruh yang merupakan perbedaan apa yang dipikirkan, dirasakan, dilakukan oleh penerima sebelum dan sesudah menerima pesan.
- g. Lingkungan, situasi faktor tertentu yang dapat mempengaruhi jalannya komunikasi.

2. Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Timothy (2008:256), budaya organisasi merupakan sebuah sistem bersama yang dianut para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Sedangkan menurut Sutrisno (2010:2), budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Menurut Luthans (2006:125), ada lima karakteristik yaitu:

- a. Aturan perilaku yang diamati, ketika anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku.
- b. Norma, ada standar perilaku mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan.
- c. Nilai dominan, organisasi mendukung, dan berharap peserta membagikan nilai-nilai utama.
- d. Filosofi, terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenaikaryawan atau pelanggan diperlukan.
- e. Aturan, terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan.
- f. Iklim organisasi, lingkungan internal atau psikologis organisasi.

3. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2006:9), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam pasal 1 ayat 2 Peraturan Pemerintah no. 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil. Secara umum, penilaian prestasi kerja PNS dibagi dalam 2 (dua) unsur yaitu:

- a. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

Sasaran kerja pegawai (SKP) merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu. Sasaran kerja pegawai meliputi unsur:

- 1) Kuantitas merupakan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
- 2) Kualitas merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
- 3) Waktu merupakan ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
- 4) Biaya merupakan besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja oleh seorang pegawai.

b. Perilaku Kerja

Perilaku kerja merupakan setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan seorang PNS yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun unsur perilaku kerja meliputi :

- 1) Orientasi Pelayanan
Orientasi pelayanan merupakan sikap dan perilaku PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan instansi lain.
- 2) Integritas
Integritas merupakan kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika dalam organisasi.
- 3) Komitmen
Komitmen merupakan kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dan mengutamakan kepentingan diri sendiri, seseorang dan golongan.
- 4) Disiplin
Disiplin merupakan kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
- 5) Kerjasama
Kerjasama merupakan kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerjasama dengan rekan sekerja serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggungjawab yang ditentukan sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- 6) Kepemimpinan
Kepemimpinan kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya

tujuan organisasi (bagi PNS yang menduduki jabatan struktural).

C. PEMBAHASAN

1. Analisis

a. Analisis Deskriptif Kualitatif

Analisa deskriptif kualitatif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi mengenai tanggapan dari pegawai mengenai Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Pematangsiantar. Setelah kuesioner diolah, maka nilai-nilai jawaban dari setiap data responden dibagi menjadi beberapa kelas interval.

Tabel 1
Nilai Interval dan Kategori Jawaban

Nilai Interval	Kategori		
	Komunikasi	Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai
1,00 – 1,80	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Rendah	Rendah	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Cukup Tinggi	Cukup Tinggi	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Tinggi	Tinggi	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Baik

Sumber: hasil pengolahan data.

1) Gambaran Komunikasi Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar

Secara keseluruhan dilihat bahwa nilai rata-rata komunikasi adalah sebesar 4,16. Dengan nilai tertinggi terdapat pada dimensi sumber dengan indikator kemampuan pemimpin saat memimpin rapat dalam kegiatan organisasi, pada dimensi pesan pada indikator pegawai memberitahu atasan jika ada masalah dalam penyelesaian tugas, pada dimensi saluran pada indikator atasan memberikan tugas melalui telepon kepada pegawai berada pada rata-rata 4,33. Nilai terendah berada pada dimensi efek dengan indikator sikap rekan kerja saat menanggapi opini yang pegawai berikan berada pada rata-rata 3,83.

2) Gambaran Budaya Organisasi Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Pematangsiantar

Secara keseluruhan dilihat bahwa nilai rata-rata Budaya organisasi adalah sebesar 4,39. Dengan nilai tertinggi terdapat pada dimensi norma dengan indikator standar pekerjaan yang dilakukan pegawai KPKNL dalam melakukan pekerjaan, pada dimensi filosofi pada indikator keyakinan pegawai akan kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan berada pada rata-rata 4,57. Nilai terendah berada pada dimensi aturan perilaku yang diamati dengan indikator perilaku pegawai KPKNL dalam melayani masyarakat berada pada rata-rata 4,07.

3) Gambaran Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Pematangsiantar

Secara keseluruhan dilihat bahwa nilai rata-rata kinerja adalah sebesar 4,49. Dengan nilai tertinggi terdapat pada dimensi biaya dengan indikator kemampuan pegawai dalam mengalokasikan biaya pekerjaan, pada dimensi integritas dengan indikator etika pegawai dalam instansi, pada indikator konsistensi pegawai dalam bekerja, pada dimensi kepemimpinan dengan indikator pimpinan dalam mempengaruhi pegawai, pada indikator penempatan posisi pegawai sesuai keahlian berada pada rata-rata 4,67. Nilai terendah berada pada dimensi kuantitas dengan indikator pegawai dalam menangani volume pekerjaan yang luar biasa banyaknya berada pada rata-rata 4,20.

b. Analisis Deskriptif Kuantitatif

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana X adalah komunikasi dan budaya organisasi, dan Y adalah kinerja pegawai. Hasil regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	36.437	17.615	
1 Komunikasi	.624	.181	.482
Budaya Organisasi	.552	.190	.407

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai
Sumber: data primer hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, diperoleh model persamaan = $36,437 + 0,624X_1 + 0,552X_2$, artinya terdapat pengaruh positif antara komunikasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar

2) Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Perhitungan korelasi berupa derajat atau kedalaman hubungan fungsional yang menjelaskan hubungan antar perubahan.

Tabel 3
Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.503	7.798

a. *Predictors:* (Constant), komunikasi, budaya organisasi
b. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai
Sumber: hasil pengolahan data SPSS 21

Dari hasil koefisien korelasi pada tabel di atas, diperoleh nilai $r = 0,733$, yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara komunikasi, budaya organisasi, dengan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar, sesuai dengan kriteria koefisien korelasi pada tabel 4. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) = 0,537, artinya baik tidaknya kinerja pegawai (Y) pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar sebesar 53,7% dapat dijelaskan oleh komunikasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2), sedangkan sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, disiplin, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan sebagainya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3) Pengujian Hipotesis

a) Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan secara simultan yaitu dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel stress kerja dan konflik yang diuji berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika tingkat signifikansi dibawah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program aplikasi SPSS.

Tabel 4
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1903.052	2	951.526	15.647	.000 ^b
Residual	1641.914	27	60.812		
Total	3544.967	29			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai
b. *Predictors:* (Constant), Komunikasi, Budaya Organisasi

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 21

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 15,647 sedangkan F_{tabel} dengan (0,05 ; 2 vs 27) sebesar 3,35, atau dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar.

b) Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan secara parsial yaitu dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel stress kerja dan konflik kerja yang diuji berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika tingkat signifikansi dibawah 0,05 maka H_0

ditolak dan H_a diterima. Maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program aplikasi SPSS.

Tabel 5
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	2.069	.048
1 Komunikasi	3.444	.002
Budaya Organisasi	2.907	.007

a. *Dependent Variable:* Kinerja_Pegawai

Sumber: hasil pengolahan data SPSS Versi 21

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel X_1 (komunikasi) sebesar 3,444 > dari t_{tabel} dengan $df = n-k-1$ ($30-2-1=27$) sebesar 2,051 atau taraf signifikan $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar. Kemudian nilai t_{hitung} pada variabel X_2 (budaya organisasi) sebesar 2,907 > dari t_{tabel} dengan $df = n-k-1$, ($30-2-1 = 27$) sebesar 2,051 atau taraf signifikan $0,007 < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar.

2. Evaluasi

a. Komunikasi Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Pematangsiantar

Komunikasi sangat mempengaruhi kualitas dan kuantitas para pegawai dalam bekerja. Komunikasi pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar dapat dikatakan baik, hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden yang secara keseluruhan diperoleh nilai rata-rata 4,16 dengan kriteria jawaban baik.

Pada dimensi pesan dengan indikator atasan menyampaikan pesan kepada bawahan diperoleh nilai rata-rata 4,07 dengan kriteria nilai jawaban baik, cara meningkatkannya adalah pimpinan harus lebih meningkatkan kekompakan dengan bawahan.

Pada dimensi saluran dengan indikator pegawai menyampaikan opini pada saat rapat kepada atasan diperoleh nilai rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban baik, cara meningkatkannya adalah pegawai harus melatih diri untuk lebih percaya terhadap opini yang ingin disampaikan.

Pada dimensi umpan balik dengan indikator pegawai menyelesaikan tugas sesuai perintah diperoleh nilai rata-rata 3,97 dengan kriteria jawaban baik, cara meningkatkannya

adalah pegawai harus mendengarkan dengan baik perintah yang diberikan oleh atasan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Pada indikator rekan kerja menerima opini yang pegawai berikan diperoleh nilai rata-rata 4,07 dengan kriteria jawaban baik, cara meningkatkannya adalah pegawai harus menerima dan menghargai opini yang diberikan oleh sesama rekan kerja.

Selanjutnya pada dimensi efek dengan indikator hubungan pegawai dengan pimpinan diperoleh nilai rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban baik, cara meningkatkannya adalah pimpinan harus lebih akrab dengan para pegawai. Pada indikator pegawai dengan rekan kerja diperoleh nilai rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban baik, cara meningkatkannya adalah pegawai harus menjaga keharmonisan dengan sesama rekan kerja. Pada indikator sikap rekan kerja saat menanggapi opini yang pegawai berikan diperoleh nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban baik, cara meningkatkannya adalah pegawai harus mendengarkan dengan baik opini yang disampaikan oleh rekan kerja dan menanggapi dengan baik.

b. Budaya Organisasi Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Pematangsiantar

Hasil pengujian untuk umum terhadap variable budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki budaya organisasi yang berbeda. Budaya organisasi yang nantinya akan membantu perusahaan dalam memberikan kepastian kepada seluruh pegawai untuk tumbuh, dan berkembang bersama.

Namun dari nilai rata-rata ada beberapa indikator yang dianggap masih dibawa nilai rata-rata. Dimensi aturan perilaku yang diamati dengan indikator perilaku pegawai dalam melayani masyarakat diperoleh nilai rata-rata 4,07 dengan kriteria jawaban kuat untuk mengatasi hal ini sebaiknya para pegawai lebih berperilaku sopan dalam melayani masyarakat. Pada dimensi filosofi dengan indikator penghormatan terhadap sesama pegawai diperoleh nilai rata-rata 4,23 dengan kriteria jawaban sangat kuat, untuk mengatasi hal ini sebaiknya para pegawai saling menghormati dan menghargai sesama rekan kerjanya.

Selanjutnya pada dimensi aturan dengan indikator pelaksanaan tata tertib dalam perusahaan diperoleh nilai rata-rata 4,17 dengan kriteria jawaban kuat, untuk mengatasi hal ini sebaiknya para pegawai harus lebih mematuhi tata tertib yang berlaku dalam instansi. Pada dimensi iklim organisasi dengan indikator hubungan antar anggota organisasi diperoleh nilai rata-rata 4,20 dengan kriteria jawaban kuat, untuk mengatasi hal ini

sebaiknya sesama pegawai harus lebih menjaga keharmonisan sesama organisasi.

c. Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Pematangsiantar

Namun tentunya ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan karena nilainya masih dibawah rata-rata, seperti pada dimensi kuantitas pada indikator sikap pegawai dalam menangani volume pekerjaan yang luar biasa banyaknya diperoleh dengan nilai rata-rata 4,20 dengan kriteria jawaban baik, pada indikator tingkat pencapaian target kerja pegawai diperoleh dengan nilai rata-rata 4,37. Cara meningkatkannya adalah dengan memberikan perhatian khusus kepada setiap pegawai yang bekerja lembur demi menyelesaikan pekerjaannya dan pegawai sendiri harus melatih dirinya untuk tetap semangat dalam mencapai target kerja.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Hasil analisis deskriptif kualitatif komunikasi dengan nilai rata-rata adalah sebesar 4,16. Dengan nilai tertinggi terdapat pada dimensi sumber dengan indikator kemampuan pemimpin saat memimpin rapat dalam kegiatan organisasi, pada dimensi pesan pada indikator pegawai memberitahu atasan jika ada masalah dalam penyelesaian tugas, pada dimensi saluran pada indikator atasan memberikan tugas melalui telepon kepada pegawai berada pada rata-rata 4,33. Nilai terendah berada pada dimensi efek dengan indikator sikap rekan kerja saat menanggapi opini yang pegawai berikan berada pada rata-rata 3,83.
- Hasil analisis deskriptif kualitatif budaya organisasi dengan nilai rata-rata adalah sebesar 4,39. Dengan nilai tertinggi terdapat pada dimensi norma dengan indikator standar pekerjaan yang dilakukan pegawai KPKNL dalam melakukan pekerjaan, pada dimensi filosofi pada indikator keyakinan pegawai akan kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan berada pada rata-rata 4,57. Nilai terendah berada pada dimensi aturan perilaku yang diamati dengan indikator perilaku pegawai KPKNL dalam melayani masyarakat berada pada rata-rata 4,07.
- Hasil analisis deskriptif kualitatif kinerja pegawai dengan nilai rata-rata adalah sebesar 4,49. Dengan nilai tertinggi terdapat pada dimensi biaya dengan indikator kemampuan pegawai dalam mengalokasikan biaya pekerjaan, pada dimensi integritas dengan indikator etika pegawai dalam instansi, pada indikator konsisten si pegawai dalam bekerja, pada

dimensi kepemimpinan dengan indikator pimpinan dalam mempengaruhi pegawai, pada indikator penempatan posisi pegawai sesuai keahlian berada pada rata-rata 4,67. Nilai terendah berada pada dimensi kuantitas dengan indikator pegawai dalam menangani volume pekerjaan yang luar biasa banyak berada pada rata-rata 4,20.

- Hasil regresi linear berganda yang dihitung melalui program SPSS versi 21 sebagai berikut $= 36,437 + 0,624X_1 + 0,552X_2$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara komunikasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar.
- Hasil analisis korelasi diperoleh nilai r sebesar 0,733, yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara komunikasi, budaya organisasi, dengankinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,537, artinya baik tidaknya kinerja pegawai (Y) pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar sebesar 53,7% dapat dijelaskan oleh komunikasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2), sedangkan sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, komunikasi, lingkungan
- Melalui perhitungan uji simultan, terdapat diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14,995 sedangkan F_{tabel} dengan (0,05; 2 vs 27) sebesar 3,35 atau taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar secara simultan.
- Melalui perhitungan uji parsial, nilai t_{hitung} pada variabel X_1 (komunikasi) sebesar 3,444 > dari t_{tabel} dengan $df = n-k-1$ (30-2-1=27) sebesar 2,051 atau taraf signifikan nilai t_{hitung} 0,002 < 0,05 maka H_0 ditolak, artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar. Kemudian nilai t_{hitung} pada variabel X_2 (budaya organisasi) sebesar 2,907 > dari t_{tabel} dengan $df = 30-2-1=27$ sebesar 2,051 atau taraf signifikan 0,010 < 0,05, maka H_0 ditolak, artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar.

2. Saran

- Untuk meningkatkan komunikasi sudah dikategorikan baik, walaupun sudah

- dikategorikan baik, para pegawai dan pimpinan sekaligus menjaga komunikasi dengan baik demi terciptanya kesepahaman informasi yang disampaikan.
- b. Untuk meningkatkan budaya organisasi, maka para pegawai sebaiknya lebih aktif dalam mengikuti kegiatan-kegiatan organisasi baik bersifat kerohanian maupun kegiatan umum lainnya untuk dapat mewujudkan tujuan organisasi dengan baik.
 - c. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai harus lebih menaati peraturan dan memiliki disiplin diri, para pegawai dan pimpinan sekaligus menjaga hubungan dan menjalin kerja sama yang baik agar tujuan instansi dapat tercapai dengan baik.
 - d. Sehubungan dengan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penulis, penelitian ini masih terdapat kelemahan-kelemahan dan belum dapat mengungkap seluruh variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Pematangsiantar. Sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya, perlu memperbanyak variable penelitian, seperti kepemimpinan, prestasi kerja, stress kerja, kompensasi, motivasi, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, Sutrisna. 2007. **Komunikasi Bisnis**. Yogyakarta: Andi.
- Luthans, Fred. 2006. **Perilaku Organisasi**. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Purwanto, Djoko. 2006. **Komunikasi Bisnis**. Jakarta: Erlangga.
- PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2008. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Salemba Empat.
- Solihin, Ismail. 2009. **Manajemen**. Jakarta : Erlangga.
- Sutrisno, Edy. 2010. **Budaya Organisasi**, Edisi Pertama, Cetakan ke-1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.