



VOLUME 21 NO 1, JANUARI 2019

JURNAL EKONOMI & BISNIS DHARMA ANDALAS

HUBUNGAN KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TANAMAN PANGAN HORTIKULTURA DAN PERKEBUNAN PROVINSI BENGKULU

Asmawi Jaya¹, Rinto Noviantoro²^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas Dehasen Bengkulu¹ jaya.distan@gmail.com²rintonoviantoro@yahoo.co.id**ABSTRACT**

The aim of this research is to know the relationship communication with performance of employee at Dinas Tanaman Pangan Hortikultura and Perkebunan Bengkulu Province and to know the relationship organizational culture with performance of employee at Dinas Tanaman Pangan Hortikultura and Perkebunan Bengkulu Province. Method Analysis used correlation of spearman rank and hypothesis test. Pursuant to result of research obtained by correlation coefficient value between communication with performance of employee by value of rho count = 0,859 its meaning the relationship of communication with performance of employee at Dinas Tanaman Pangan Hortikultura and Perkebunan Bengkulu Province is very strong, because correlation value reside in coefficient interval 0,800 - 1,000. For the test of hypothesis obtained by value of t count > t tables (11,605 > 1,677), its meaning there are relation of significant between Performance of employee at Dinas Tanaman Pangan Hortikultura and Perkebunan Bengkulu Province. Pursuant to result of research obtained by correlation coefficient value between organizational culture with performance of employee by value of rho count = 0,859 its meaning the relationship of organizational culture with performance of employee at Dinas Tanaman Pangan Hortikultura and Perkebunan Bengkulu Province is very strong, because correlation value reside in coefficient interval 0,800 - 1,000. For the test of hypothesis obtained by value of t count > t tables (9,232 > 1,677), its meaning there are relation of significant between organizational culture with performance of employee at Dinas Tanaman Pangan Hortikultura and Perkebunan Bengkulu Province.

Keyword : communication; organizational cultural; performance

PENDAHULUAN

Sebagaimana diketahui bahwa dalam masyarakat muncul berbagai macam bentuk organisasi baik itu organisasi yang berskala kecil maupun yang besar, baik organisasi pemerintah maupun swasta dan sebagainya. Organisasi diartikan sebagai sekelompok masyarakat yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu, dan komunikasi adalah perekat yang memungkinkan kelompok masyarakat

tersebut secara bersama-sama dapat melakukan fungsinya dengan baik.

Salah satu organisasi perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu yang juga memperhatikan masalah kinerja pegawainya adalah Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Bengkulu yang melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan bidang pertanian. Dinas ini sejak awal pembentukannya telah

mengalami peleburan dari beberapa dinas dan perubahan nomenklatur. Terakhir, Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Bengkulu merupakan peleburan dari Dinas Pertanian Provinsi Bengkulu dan Dinas Perkebunan Provinsi Bengkulu yang dikukuhkan dengan dengan Peraturan Daerah Provinsi Bengkulu Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Bengkulu.

Dari hasil pengamatan terhadap komunikasi pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Bengkulu menunjukkan bahwa dalam melakukan komunikasi, kadang-kadang hasilnya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Dengan kata lain, komunikasi yang dilakukan masih belum efektif antara atasan dengan bawahan dan sesama rekan kerja. Hal ini dapat terlihat dari beberapa hal yaitu: relatif belum optimalnya keterbukaan antara unsur pimpinan dengan pegawai, masih adanya rasa saling ketidakpercayaan diantara sesama pegawai, terutama yang berkaitan dengan urusan tugas sehingga sistem komunikasi menjadi terganggu. Kondisi ini jelas mempengaruhi komunikasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Demikian pula dengan budaya organisasi pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Bengkulu masih ditemui Hal ini dikarenakan para pegawai masing-masing memiliki latar belakang yang berbeda, seperti asal daerah, suku, bahasa, adat istiadat, agama, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan lain-lain. Keseluruhan faktor ini dapat berimplikasi terhadap kinerja masing-masing pegawai.

Berdasarkan kondisi ini maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Hubungan Komunikasi dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada Dinas

Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Bengkulu.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian survey yang bertujuan untuk mengamati dan melihat faktor-faktor yang menjadi gejala-gejala dengan keadaan yang diinginkan. Menurut Singarimbun dan Effendi (2009:3) penelitian survey adalah “Suatu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat-alat dalam pengambilan data yang pokok, kemudian data yang diperoleh dibahas secara sistematis sehingga diperoleh kesimpulan”.

Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Sekretariat Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Bengkulu yang berjumlah 50 orang.

Metode Analisis

a) Korelasi Rank Spearman

Dalam korelasi rank spearman sumber data untuk kedua variabel yang akan dikonversikan dapat berasal dari sumber yang tidak sama, jenis data yang dikorelasikan adalah data ordinal, serta data dari kedua variabel tidak harus membentuk distribusi normal. Jadi korelasi rank spearman adalah bekerja dengan data ordinal atau berjenjang atau rangking, dan bebas distribusi (Arikunto, 2010:330). Rumus korelasi rank spearman adalah:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum b_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

ρ = Koefisien korelasi Spearman Rank

b_i = Perbedaan setiap pasang rank

n = Jumlah pasang rank

Untuk menginterpretasikan angka yang dihasilkan dari perhitungan

maka dapat digunakan pedoman sebagai berikut :

Tabel 1
Interprestasi korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber : Arikunto (2010:330)

b) Uji hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel komunikasi (Variabel X_1) dan budaya organisasi (X_2) dengan kinerja pegawai (Variabel Y) maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = r_s \sqrt{\frac{n-2}{1-r_s^2}}$$

n = jumlah sampel, r_s = nilai korelasi yang diperoleh dengan rumus korelasi Spearman Rank. *Level of significant* $\alpha = 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95%, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada hubungan yang signifikan antara hubungan komunikasi dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Bengkulu.
- Jika $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara hubungan komunikasi dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Bengkulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi rank spearman dan pengujian hipotesis diperoleh hasil sebagaimana pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2
Rekap Hasil Penelitian dengan Perhitungan Korelasi dan Uji Hipotesis antara X_1 dengan Y

Variabel	Korelasi Rank Spearman (ρ)	Kriteria	t hitung	t tabel	Kriteria
komunikasi (X_1) dan kinerja pegawai (Y)	0,859	Sangat Kuat	11,605	1,677	Signifikan

Sumber : Hasil Penelitian, Diolah, 2018

Dalam analisis korelasi rank spearman terhadap komunikasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Bengkulu diperoleh nilai 0,859 kriteria sangat kuat karena hasil korelasinya terletak pada interval koefisien antara 0,800 – 1,000. Dari hasil uji hipotesis hubungan antara komunikasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Bengkulu adalah 11,605 sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi (X_1) mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Bengkulu karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (1,677).

Tabel 3
Rekap Hasil Penelitian dengan Perhitungan Korelasi dan Uji Hipotesis antara X_2 dengan Y

Variabel	Korelasi Rank Spearman (ρ)	Kriteria	t hitung	t tabel	Kriteria
Budaya organisasi (X_2) dan kinerja pegawai (Y)	0,800	Sangat Kuat	9,232	1,677	Signifikan

Sumber : Hasil Penelitian, Diolah, 2018

Dalam analisis korelasi rank spearman terhadap hubungan budaya organisasi dengan kinerja pada Dinas Tanaman Pangan Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Bengkulu diperoleh

nilai 0,800 kriteria kuat karena hasil korelasinya terletak pada interval koefisien antara 0,800 – 1,000. Dari hasil uji hipotesis hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Bengkulu adalah 9,232 sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X2) mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Bengkulu karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,677).

Dinas Tanaman Pangan Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Bengkulu merupakan sebuah organisasi milik pemerintah Bengkulu untuk menangani permasalahan mengenai tanaman pangan holtikultura dan perkebunan di daerah Bengkulu. Untuk melaksanakan pekerjaan tersebut tentu pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Bengkulu harus memiliki cara yang tepat untuk menyatukan pegawai agar mau bekerja sama dalam mencapai kinerja/hasil kerja yang maksimal dan sesuai dengan harapan pemerintah.

Salah satu upaya yang harus dilakukan oleh Dinas Tanaman Pangan Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Bengkulu adalah dengan meningkatkan kualitas komunikasi yang ada, mengingat komunikasi yang baik akan membuat pegawai lebih mudah untuk memahami apa yang harus dilakukan dengan tepat dan efektif.

Komunikasi merupakan hal yang penting untuk dilakukan dalam setiap aktivitas, karena komunikasi merupakan sebuah kunci dalam membina hubungan dan menjalin kerja sama mengingat manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat menjalankan kegiatan secara sendiri-sendiri. Menurut Winardi (2010:213) komunikasi adalah sebuah proses dimana pihak tertentu menyampaikan kepada pihak lain,

pandangannya, keinginannya, pendiriannya dengan harapan bahwa pihak yang dihubungi itu dapat mengerti dan melaksanakan tindakan-tindakan sesuai dengannya.

Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat dipahami bahwa jika komunikasi tidak dilakukan maka manusia tidak dapat menyampaikan apa yang menjadi keinginannya, pandangannya dan pendiriannya kepada pihak lain, sehingga akan sulit untuk mencapai kesepakatan karena dalam mencapai sebuah kesepakatan maka manusia dituntut untuk mengerti satu sama lain.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka diketahui bahwa pegawai Dinas Tanaman Pangan Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Bengkulu telah menjalankan komunikasi dengan baik, dimana pegawai merasakan adanya kejelasan dalam berkomunikasi, kejelasan tersebut terlihat dari jelasnya informasi yang diperoleh pegawai dan pimpinan yang secara cepat dan tepat menyampaikan informasi kepada seluruh pegawai.

Ketepatan informasi juga dirasakan oleh pegawai mengingat bahasa yang digunakan dalam kegiatan pekerjaan adalah bahasa yang sudah betul-betul dipahami oleh seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Tanaman Pangan Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Bengkulu, dimana bahasa sesuai dengan konteks kerja, serta lingkungan kerja pegawai.

Pegawai merasa bahwa alur komunikasi yang dijalankan telah disampaikan secara sesuai alur, sehingga komunikasi berjalan dengan efektif dan sesuai dengan prosedur yang ada, komunikasi yang dijalankan sejalan dengan budaya pegawai yang memiliki tata krama yang baik serta nilai-nilai dan aturan yang harus ditaati oleh pegawai.

Selain komunikasi selanjutnya yang harus dilakukan oleh Dinas

Tanaman Pangan Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Bengkulu dalam membentuk kinerja sesuai dengan harapan adalah dengan membentuk budaya organisasi yang baik. Diketahui bahwa pegawai yang bekerja pada Dinas Tanaman Pangan Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Bengkulu membangun budaya yang tepat, dimana pegawai secara sukarela menanamkan nilai-nilai inovatif dalam memperhitungkan resiko, seluruh pegawai maupun pimpinan selalu menitikberatkan pusat perhatian pada setiap masalah secara detail, dimana pegawai bekerja teliti, serius, dan selalu memberikan perhatian secara rinci terhadap setiap masalah.

Pegawai membiasakan diri untuk selalu berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai dengan cara bekerja semaksimal mungkin dalam meningkatkan produktifitas serta lebih memusatkan perhatian pada hasil kerja pegawai daripada prosesnya. Selain orientasi terhadap hasil pimpinan Dinas Tanaman Pangan Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Bengkulu juga tidak melepaskan orientasi pada kepentingan pegawai, karena hal ini akan mendorong pegawai untuk semangat dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga akhirnya pegawai agresif dalam bekerja, dimana keagresifan ini ditunjukkan dengan kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan, selalu berupaya mempertahankan stabilitas kerja dan selalu berusaha memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya.

Dari kegiatan komunikasi yang baik dan budaya organisasi yang baik, maka dapat dikatakan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh pegawai Dinas Tanaman Pangan Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Bengkulu juga berada dalam keadaan yang baik, dimana pegawai dapat memberikan kinerjanya sesuai dengan harapan Dinas Tanaman

Pangan Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Bengkulu.

Pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Bengkulu dianggap memiliki produktifitas kerja yang tinggi, dan didukung oleh ketepatan waktu oleh masing-masing pegawai Dinas Tanaman Pangan Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Bengkulu ketika melaksanakan pekerjaan, tanpa mengabaikan pengawasan dalam biaya, dan pada akhirnya pegawai akhirnya dapat menjalankan tugas dengan sangat baik.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai hubungan komunikasi dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Bengkulu maka dapat ditarik suatu kesimpulan yaitu :

1. Berdasarkan analisis korelasi rank spearman terhadap hubungan komunikasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Bengkulu diperoleh nilai 0,859 kriteria sangat kuat karena hasil korelasinya terletak pada interval koefisien antara 0,800 – 1,000. Dari hasil uji hipotesis hubungan antara komunikasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Bengkulu adalah 11,605 dan dapat disimpulkan bahwa komunikasi (X1) mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Bengkulu karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,677).
2. Berdasarkan analisis korelasi rank spearman terhadap hubungan budaya organisasi dengan kinerja pada Dinas Tanaman Pangan Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Bengkulu diperoleh nilai 0,800 kriteria kuat karena hasil korelasinya terletak pada

interval koefisien antara 0,800 – 1,000. Dari hasil uji hipotesis hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Bengkulu adalah 9,232 dan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X2) mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Bengkulu karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,677).

3.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Ivancevich, Gibson, & Donnelly. 2009. *Organisasi*. Terjemahan Darkasih. Jakarta : Erlangga
- Ludlow, Ron. 2010. *Komunikasi Efektif*. Yogyakarta : Penerbit Anda
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Mathis, L. Robert dan Jackson . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Miftah, Thoha. 2009. *Prilaku Organisasi. Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Moeljono, Djokosantoso. 2010. *Good Corporate Cultur Sebagai Inti Dari Good Corporate Governance*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Nawawi, Hadari. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif* Yogyakarta : Gadjah Mada Univesity Press
- Pace, R.Wayne. 2010. *Komunikasi Organisas*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Tampubolon, P. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Robbins, Stephens P. 2012. *Organizational Behaviour*, A. Simon & Schuster Company, Englewood Cliffs, New Jersey 07632
- Saydam, Gouzali. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta : PT Djambatan.
- Schein, H Edgar. 2009. *Organizational Culture and Leadership*. Second Edition. Jossey Bass Publisher : San Francisco
- Winardi. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : Rineka Cipta
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada