
**PENGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN
KARAWANG**

Oleh :

Yoga Galuh Pratama,

Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang

Email : hyogacygnust@gmail.com

Karyaningsih,

Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang

Email : karyamada26@gmail.com

Article Info

Article History :

Received 03 Januari - 2022

Accepted 29 January - 2022

Available Online

31 Januari - 2022

Abstract

This study aims to determine the effect of the influence of communication and organizational culture on employee performance at the Manpower and Transmigration Office of Karawang Regency. The research method used is descriptive verification with a quantitative approach. The research sample was 100 employees, using saturated sampling technique. The analysis used is path analysis and hypothesis testing using t test and F test. The results of this study indicate that there is a correlation between Communication and Organizational Culture of 0.833 which means there is a very strong relationship. The results of the partial hypothesis test that communication has a positive and significant effect on employee performance, organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. The results of the hypothesis that simultaneously Communication and Organizational Culture have a significant effect on employee performance. R2 Test of Communication and Organizational Culture on Employee Performance obtained R Square of 0.704, meaning that 70.4% of Employee Performance is influenced by these two variables, while 29.6% of Employee Performance is influenced by other variables not examined in this study

Keyword :

Communication,

Organizational Culture,

Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Di Indonesia, sumber daya manusia masih rendah akan kualitas dan penanganannya, serta merupakan salah satu masalah yang sedang dihadapi sampai sekarang. Namun untuk menyelesaikan masalah tersebut, dalam menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas sangatlah penting diperlukannya pendidikan, kreatifitas, dan potensi keterampilan, fasilitas sosial, serta teknologi yang memadai. Dengan jumlah Sumber Daya Manusia yang

begitu besar bila dapat digunakan secara efektif dan efisien akan sangat menunjang laju pembangunan ekonomi bagi negara kita.

Dalam mengaktualisasikan penyelesaian dari permasalahan tersebut belum adanya keseriusan dalam bergerak, baik secara global di masyarakat maupun tatanan pemerintah sebagai pemangku kebijakan. Dan dalam pemerintahan itu sendiri pegawai merupakan salah satu sumber utama penggerak organisasi, sehingga jika kinerja pegawai meningkat dengan baik, maka kinerja organisasi juga ikut serta meningkat. Para

pegawai diarahkan untuk meningkatkan kinerjanya agar memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas terhadap organisasi, serta kedisiplinan dalam kerja. Untuk mencapai kinerja terbaik dalam organisasi sangatlah penting melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan. Melalui organisasi manusia dapat mengkoordinasikan dan mengkomunikasikan sejumlah besar tindakan-tindakan serta organisasi mampu menciptakan alat-alat sosial yang ampuh dan dapat diandalkan. Organisasi mampu menggabungkan sumber daya yang dimiliki dengan didukung sumber-sumber daya lain di luar organisasi, yakni dengan terjalinnya para pimpinan organisasi, para staf ahli atau karyawan, elemen masyarakat menjadi satu.

Pada saat bersamaan organisasi secara terusmenerus mengkaji sejauh mana telah berfungsi serta berusaha menyesuaikan diri sebagaimana tujuan yang diharapkan agar kinerja pegawai tercapai secara optimal. Dalam mengatur dan mengakomodir pegawai pemerintah pun turut mengorganisir kinerja-kinerja pegawai sesuai tugas dan perannya dalam menyediakan pelayanan bagi masyarakat di setiap sektor

Dalam upaya pencapaian targetnya Dinas Ketenagakerjaan menjadi peran penting berhubungan dengan ketenaga kerjaan baik itu pada waktu sebelum atau sesudah masa kerja dalam mengupgrade kapasitas sumber daya masyarakat di Kabupaten Karawang. Senada dengan yang dikemukakan oleh A. A. Anwar Prabu (2011:9), bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tentu banyak faktor yang mempengaruhi terjadinya hasil yang kurang maksimal tersebut, dalam hal ini tentunya faktor sumber daya manusianya.

Menurut Mangkunegara dalam Hari Susanto (2017:42) Kinerja adalah sebuah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai berdasarkan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepadanya. Jadi bisa diartikan bahwasannya perusahaan atau sebuah organisasi bisa berkembang dengan pesat, hal yang paling pentingnya terdapat dari komunikasi

yang dibangun dari perusahaan atau organisasi tersebut baik pegawai dengan pegawai maupun pegawai dengan pimpinan

Dari hasil pra-survey yang dilakukan menunjukkan bahwa pegawai menunjukkan bahwa pernyataan yang memiliki jawaban tidak paling banyak adalah Pemahaman pegawai dalam menerima Informasi yaitu sebanyak 21 orang. Hal tersebut mengidentifikasi, bahwa adanya suatu permasalahan komunikasi dalam Disnaker Trans Kabupaten Karawang dengan demikian hal tersebut dapat menjadi suatu indikasi adanya kurang efektifnya komunikasi yang dibangun dan diduga dapat mempengaruhi kinerja dalam menjalankan tugasnya. Kemudian pernyataan yang memiliki jawaban tidak yang paling banyak kedua adalah kejelasan pimpinan dalam menyampaikan informasi yaitu sebanyak 19 orang.

kemudian dari hasil pra-survey mengenai budaya organisasi menunjukkan bahwa dari 30 karyawan menyatakan 21 orang tidak paling banyak pertama kepada Tindak lanjut dari Pengontrolan yang dilakukan pimpinan, dan 17 orang tidak paling banyak kedua adalah pimpinan yang mendukung secara penuh inisiatif pegawai. Dapat diidentifikasi Hal tersebut, bahwa adanya suatu permasalahan dalam internal Disnaker Trans kabupaten Karawang dengan demikian hal tersebut dapat menjadi suatu indikasi adanya kurang efektifnya budaya organisasi yang dibangun sehingga menjadi penghambat bagi kinerja pegawai dan perkembangan Disnaker Trans Kabupaten Karawang dengan demikian memiliki.

2. KAJIAN PUSTAKA

Komunikasi

Menurut Edwin B. Flippo dalam Anwar Prabu mangku Negara (2011:145) komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksud pembaca atau penulis.

Dalam konteks komunikasi organisasi mengolah dan memproses informasi tersebut menurut Pace dan Faules (2009:553) ada lima indikator penting yang harus diperhatikan agar organisasi berjalan efektif, yaitu : Kualitas media informasi, Aksesibilitas informasi, Penyebaran

informasi, Beban informasi dan Ketetapan informasi.

Budaya Organisasi

Robins dan Judge (2004) dalam Danang Sunyoto (2016:226) menyatakan bahwa budaya merupakan suatu sistem makna bersama yang di anut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan anggota organisasi itu dari organisasi-organisasi lain

Menurut Robbins (1994) dalam Muhammad Muris (2018:11) ada sepuluh karakteristik utama yang dapat menjadi ciri budaya organisas, yaitu :

- a. Inisiatif individual, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan *interdependensi* yang dipunyai individual.
- b. Toleransi terhadap tindakan yang beresiko, yaitu sejauh mana anggota organisasi dianjurkan untuk bertindak aktif, inovatif dan mengambil resiko.
- c. Arah, yaitu sejauh mana organisasi tersebut memberlakukan dengan jelas kebijakan tujuan dan sasaran mengenai prestasi.
- d. Integrasi, yaitu sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan terarah terkordinir secara baik.
- e. Dukungan dari manajemen, yaitu sejauh mana para pemimpin memberlakukan kebijakan dengan jelas, serta memberikan dukungan terhadap anggota mereka.
- f. Kontrol, yaitu kebijakan dan pengawasan yang langsung digunakan untuk mengendalikan stabilitas perilaku anggota organisasi.
- g. Identitas, yaitu tingkat sejauh mana anggota organisasi mengidentifikasikan dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya daripada kelompok kerja tertentu dengan keahlian professional.
- h. Sistem imbalan, yaitu sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji atau kenaikan pangkat jabatan) didasari atas pencapaian prestasi kinerja yang sudah diberikan dan dedikasikanterhadap organisasi.
- i. Toleransi terhadap konflik, merupakan sejauh mana para anggota organisasi didorong untuk mengeluarkan pendapat terkait masalah dan kriteria secara terbuka.
- j. Pola-pola komunikasi, merupakan hirarki komunikasi dalam organisasi terkait kewenangan yang formal.

Kinerja

Menurut Irham Fahmi (2016:176) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Mangkunegara (2005:75) ada 4 dimensi dari Kinerja, yaitu :

- a. Kualitas, seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas, seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c. Pelaksanaan Tugas, seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung Jawab, kesadaran akan kewajiban seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Hipotesis Penelitian

Korelasi antara Komunikasi dan Budaya Organisasi

$H_0 : r_{X_1X_2} = 0$ Tidak terdapat korelasi antara Komunikasi dan Budaya Organisasi

$H_a : r_{X_1X_2} \neq 0$ Terdapat korelasi antara Komunikasi dan Budaya Organisasi

Pengaruh Secara Parsial Komunikasi terhadap Kinerja

$H_0 : r_{x_1x_2} = 0$ Tidak terdapat korelasi antara budaya organisasi dan komunikasi

$H_1 : r_{x_1x_2} \neq 0$ Terdapat korelasi antara budaya organisasi dan komunikasi

Pengaruh Secara Parsial Budaya Organisasi terhadap Kinerja

$H_0 : p_{yx_1}, p_{yx_2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh parsial antara budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : p_{yx_1}, p_{yx_2} \neq 0$ Terdapat pengaruh parsial antara budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Simultan Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja

$H_0 : p_{yx_1}, p_{yx_2}, p_{yx_2x_1} = 0$ Tidak terdapat pengaruh simultan antara budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

H1: $\rho_{yx1}, \rho_{yx2}, \rho_{yx2x1} \neq 0$ Terdapat pengaruh simultan antara budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan menggunakan alat bantu Spps 16. Variabel Komunikasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) sebagai variabel independent dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependent. Jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Sampel penelitian sebanyak 100 Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dengan menggunakan sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Adapun analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisi Deskriptif

Tabel 1 Rekapitulasi Variabel Komunikasi (X_1)

No	Sub Variabel	Indikator	Total Skor	Kriteria
1.	Kualitas media informasi	Keefektifitasan penyampaian informasi	366	Baik
		Media yang digunakan sudah sesuai harapan pegawai	340	Baik
2.	Aksesibilitas Informasi	Ketersediaan sarana informasi bagi seluruh pegawai	333	Cukup Baik
		Kemudahan dalam mencari informasi	362	Baik
3.	Penyebaran Informasi	Mutu penyerapan yang bisa diserap dengan singkat	347	Baik
		Kejelasan dalam penyampaian informasi	367	Baik

4.	Beban Informasi	Kemampuan pegawai dalam menerima informasi	361	Baik
		Informasi yang sesuai dengan kebutuhan	362	Baik
5.	Ketetapan Informasi	Penyampaian informasi yang sesuai dengan sasaran	330	Cukup Baik
		Ketetapan informasi pada anggota organisasi	332	Cukup Baik
Jumlah			3.500	
Rata-Rata			350	

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas diperoleh rata-rata sebesar 350 berada pada skor 4 dengan rentang skala 340.1-420 pada kriteria baik, artinya Kompetensi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang baik atau sesuai dengan aturan yang berlaku.

Tabel 2 Rekapitulasi Variabel Budaya Organisasi (X_2)

No	Sub Variabel	Indikator	Total Skor	Kriteria
1.	Inisiatif Individu	Menyadari akan tanggung jawab, tugas dan fungsi	361	Baik
2.	Toleransi Dalam Tindakan Berisiko	Kesigapan pegawai dalam dalam menyikapi permasalahan	351	Baik
3.	Pengarahan	Pendampingan pimpinan terhadap kinerja pegawai	344	Baik
4.	Integrasi	Seberapa besar hubungan emosional antar pegawai	349	Baik
5.	Dukungan Manajemen	Responsibilitas pimpinan terhadap kreatifitas pegawai	355	Baik
6.	Kontrol	Evaluasi pimpinan terhadap hasil kinerja pegawai	341	Baik

7.	Identitas	Loyalitas pegawai terhadap organisasi dan pekerjaan	364	Baik
8.	Sistem Imbalan	Apresiasi pimpinan terhadap kinerja pegawai	366	Baik
9.	Toleransi Terhadap Konflik	Saling menyadari dan pengertian antar pegawai	326	Cukup Baik
10.	Pola Komunikasi	Saling membangun kepercayaan antar pegawai	340	Cukup Baik
Jumlah			3.497	
Rata-Rata			349,7	

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.32 diperoleh rata-rata sebesar 349,7 berada pada skor 4 dengan rentang skala 340.1-420 pada kriteria baik, artinya Kompetensi Budaya Organisasi Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang baik atau sesuai dengan aturan yang berlaku.

Tabel 3 Rekapitulasi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Sub Variabel	Indikator	Total Skor	Kriteria
1.	Kualitas	Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	375	Baik
		Kedisiplinan kerja	379	Baik
		Standar kerja	325	Cukup Baik
		Ketelitian	360	Baik
2.	Kuantitas	Penyesuaian waktu dalam merealisasikan program kerja	351	Baik
		Melebihi target realisasi program kerja	349	Baik
		Tidak mengalami masalah dalam menjalankan tugas yang dibebankan	371	Baik
3.	Pelaksanaan Tugas	Seringkali dihadapi kendala	369	Baik
		Dapat meralisasikan	359	Baik

		program kerja dengan waktu yang singkat		
4.	Pelaksanaan Tugas	Dapat merealisasikan semua tugas dalam satu periode	344	Baik
Jumlah			3.582	
Rata-Rata			358,2	

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.45 diperoleh rata-rata sebesar 358,2 berada pada skor 4 dengan rentang skala 340.1-420 pada kriteria baik, artinya Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang baik atau sesuai dengan aturan yang berlaku.

Analisis Verifikatif

Tabel 5 Hubungan antara Komunikasi (X1) dengan Kinerja Pegawai (X2)

Correlations

		Komunikasi	budayaorganisasi
Komunikasi	Pearson Correlation	1	.833**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
budayaorganisasi	Pearson Correlation	.833**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16 ,diolah peneliti, 2021

Dari hasil analisis diperoleh koefisien korelasi diantara variabel bebas Komunikasi (X₁) dengan Budaya Organisasi (X₂) dapat dinilai sebesar 0,833. Dengan demikian berdasarkan tabel 3.41 menurut sugiyono (2017:184) Komunikasi (X₁) dengan Budaya Organisasi (X₂) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan searah karena nilainya positif karena berada pada interval 0,800-1,000.

Tabel 5 Pengaruh Parsial Komunikasi (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,606	1,847		4,660	.000
Komunikasi	.445	.086	.517	5,186	.000
Budayaorganisasi	.333	.093	.358	3,595	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16, diolah peneliti, 2021

Berdasarkan gambar 4.44 di atas terlihat bahwa besaran derajat asosiatif atau koefisien jalur variabel Komunikasi (0,517), lebih tinggi dari variabel Budaya Organisasi (0,358) artinya komunikasi (X₁) lebih berpengaruh terhadap Kinerja (Y), dibandingkan Budaya Organisasi (X₂).

Tabel 6 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.704	.698	3.12909

a. Predictors: (Constant), budayaorganisasi, Komunikasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16, diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.53 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R²) adalah 0,704 atau 70,4%. Jadi variabel Komunikasi (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) memiliki kontribusi terhadap Kinerja (Y) sebesar 70,4% sedangkan sisanya 29,6% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diketahui tetapi berpengaruh terhadap Y

Hasil Uji Hipotesis

Korelasi antara Komunikasi (X₁) dan Kinerja (X₂)

Pengujian hipotesis hubungan antara Komunikasi (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) dilakukan dengan menggunakan uji statistik t, yaitu dengan rumus sebagai berikut (Riduwan, 2011 : 229) :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Diketahui :

$$r = 0,833$$

$$n = 100$$

Maka :

$$t = \frac{0,833\sqrt{100-2}}{\sqrt{1-0,833^2}}$$

$$t = \frac{0,833\sqrt{98}}{\sqrt{1-0,693}}$$

$$t = \frac{0,833\sqrt{98}}{\sqrt{0,307}}$$

$$t = \frac{8,245}{0,554}$$

$$t = 14,89$$

Hasil thitung di atas selanjutnya dibandingkan dengan ttabel pada tingkat kesalahan 5%, db = n ε 2 = 98, maka diperoleh ttabel= 1,66055. Dengan demikian diketahui thitung (14,89) > ttabel (1,66055), maka dapat dinyatakan bahwa Ho ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara Komunikasi (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂).

Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Parsial

Tabel 6 Pengaruh Parsial Komunikasi (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Structural	Sig.	A	Thitung	Ttabel	Kesimpulan
pyx ₁	0,000	0,05	5,186	1,66055	Ho ditolak

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2021

Tabel 4.54 menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan thitung (5,186) > ttabel (1,66055) maka Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja.

Tabel 7 Pengaruh Parsial Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Structural	Sig.	A	Thitung	Ttabel	Kesimpulan
pyx ₂	0,000	0,05	3,595	1,66055	Ho ditolak

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2021

Tabel 4.55 menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan thitung(3,595) > ttabel (1,66055) maka Ho ditolak. Dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja.

Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Simultan

Untuk pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan secara simultan terhadap Kepuasan Konsumen dengan tingkat signifikan (α) = 5%, *degree of freedom* (df) = (n-2) = 100 - 2 = 98 diperoleh $t_{tabel} = 1,66055$. Berdasarkan tabel 4.46 di atas, menunjukkan bahwa $f_{tabel} = 3,09$. Sedangkan f_{hitung} dapat dilihat pada tabel 4.51 di bawah ini :

Tabel 4.56
Hasil Perhitungan Nilai F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2260.842	2	1130.421	115.453	.000 ^a
Residual	949.748	97	9.791		
Total	3210.590	99			

a. Predictors: (Constant), budayaorganisasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan tabel 4.56 di atas, menunjukkan bahwa $f_{hitung} = 115,453$ dan sig. 0,000. Pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y diperlihatkan pada tabel 4.52 di bawah ini :

Structural	Sig.	A	Fhitung	Ftabel	Kesimpulan
Py _{X1 X2}	0,000	0,05	115,453	3,09	Ho ditolak

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2021

Tabel 4.57 menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan f_{hitung} (115,453) > f_{tabel} (3,09) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komunikasi dan Budaya Organisasi berpengaruh simultan terhadap Kinerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan peneltian yang telah dilakukan maka simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka simpulan yang dapat diambil mengenai Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang pada kriteria baik dengan skor rata-rata sebesar 350 artinya Harga (X_1) pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dinilai baik oleh pegawai. Akan tetapi masih ada indikator dengan nilai terendah yaitu indikator Penyampaian Informasi yang Sesuai Harapan dengan skor 330.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang pada kriteria Baik dengan skor rata-rata sebesar 349,7 artinya Budaya Organisasi dinilai Baik oleh Pegawai . Akan tetapi masih ada indikator dengan nilai terendah yaitu indikator saling menyadari dan pengertian antar pegawai dan saling membangun kepercayaan antar pegawai dengan masing-masing skor 326 dan 340 serta berada pada kriteria cukup baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang pada kriteria Baik dengan skor rata-rata sebesar 358,2 artinya Pegawai Puas dengan Pelayanan yang diberikan. Akan tetapi masih ada indikator dengan nilai terendah yaitu indikator Standar Kerja dengan skor 325.
4. Terdapat korelasi antara Komunikasi dengan Budaya Organisasi yaitu sebesar 0,833 dengan nilai korelasi yang sangat kuat dan searah karena nilainya positif.
5. Terdapat pengaruh parsial antara Pengaruh parsial Harga dengan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Konsumen.
 - a. Pengaruh parsial Komunikasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,517
 - b. Pengaruh parsial Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,358

Karena 0,517 lebih besar dari 0,358 maka dapat dinyatakan bahwa variabel Komunikasi lebih banyak memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai dibandingkan variabel Budaya Organisasi, ini disebabkan karena responden lebih memperhatikan Komunikasi yang diberikan membuat meningkatkan kinerja.

6. Total pengaruh Komunikasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 70,4%. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berkontribusi terhadap Kinerja (Y) sebesar 70,4%, sedangkan sisanya 29,6% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti.

6. REFERENSI

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. Perilaku dan Budaya Organisasi, Bandung : PT. Refika Aditama
- Donni Juni Priansa, 2018. Perencanaan dan Pengembangan SDM, Bandung : Alfabeta
- Gary Dessler, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ke 10 Jakarta : PT. Indeks.
- Gary Yukl.—Ed.5 – Alih Bahasa, Budi Suprianto, Editor, Eli tanya, 2005. Kepemimpinan Dalam Organisasi, Jakarta : PT. Tacanan Jaya Cemerlang
- H.M Ma'ruf Abdullah, 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan, Sleman Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Juliansyah Noor, 2011. Metode Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Lilis Sulastris, 2014 Manajemen Sebuah Pengantar (Sejarah, Tokoh, Teori dan Praktik) Bandung : La Goods Publising
- Sudarmanto, 2014. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta Pustaka Pelajar.
- Sandjadja dan Albertus Heriyanto, 2006. Panduan Penelitian, Jakarta : Prestasi Pustaka
- Danang Sunyoto, 2015. Budaya Organsasi Dalam Aktualisasi, Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Stephen P. Robbin dan Timothi A. Judge, 2009. Perilaku Organisasi, Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta, CV
- Veithzal Rivai, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, 2007. Manajemen Kinerja Edisi Ketiga, Jakarta : PT Rajagrafindo.
- FEB Unsika. 2015. Buku Panduan Penulis Skripsi S1 Manajemen. Edisi 7. Karawang : Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa Karawang.
- Didi Suheri (2017), Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Singaperbangsa Karawang.
- Erik Novalino (2013), Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Intervening Variable Pada CV. Andi Offset Yogyakarta. Universitas Santa Darma Selemang Yogyakarta
- Uswatun Hasanah (2019) Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Karawang. Universitas Singaperbangsa Karawang.